

en



>> >>> activiteitenverslag 2008



FTML LIMOB LIMTEC

2008



voorwoord



In de huidige economie is kennis dé dominante productiefactor. De kennisvoorraad en het vermogen deze kennis te blijven ontwikkelen en toe te passen in innovatieve producten en diensten is cruciaal voor onze toekomstige welvaart.

Opleiding, research, het stimuleren van creativiteit zijn de allerbelangrijkste investeringen in de toekomst. Zij zijn nodig om de grote uitdagingen, te beginnen met die van de huidige economische crisis, de grote klimaatsverandering verstandig aan te gaan.

De sociale partners uit de technologiesector in Limburg hadden dit al 20 jaar geleden begrepen toen zij hun opleidingsfondsen FTML en LIMOB boven de doopvont hielden.

In 2008 zijn de inspanningen van FTML, LIMOB en ondertussen ook LIMTEC, meer dan nodig. FTML, LIMOB en LIMTEC proberen via outplacement en opleidingen niet alleen de gevolgen van de crisis te milderen maar ook onze medewerkers klaar te stomen voor morgen.

Opleiding, begeleiding, training worden meer en meer geënt op de behoeften van de individuele werknemer en de bedrijven om zo efficiënt en effectief mogelijk hen te helpen in hun ontwikkeling.

Het activiteitenverslag 2008 geeft een duidelijk beeld van de ondersteuning die FTML, LIMOB en LIMTEC u bieden. We zijn ervan overtuigd dat dit onze sector beter voorbereidt op de toekomst.

Mick Kerremans
Voorzitter FTML vzw
Voorzitter Limtec vzw

Johan Lamers
Voorzitter Limob vzw
Ondervoorzitter Limtec vzw

1 >



over FTML en de Limburgse metaalsector

2 >



bedrijven

3 >



arbeiders (m/v)

4 >



samenwerking onderwijs - industrie

5 >



werkzoekenden

1. Over FTML en de Limburgse metaalsector

1.1	Werking FTML	6
1.1.1	Doelstelling en krachtlijnen	6
1.1.2	Werkingsmiddelen	7
1.2	Evolutie bedrijven en arbeiders	8
1.3	Onderzoek	10
1.3.1	Sectorfoto	10
1.3.2	Enquête opleidingsinspanningen	11
1.4	Sectorconvenant	12
1.5	Syndicale opleidingen	14
1.5.1	ACV	14
1.5.2	ABVV	15

2. Bedrijven

2.1	Opleidingen arbeiders	17
2.1.1	FTML-subsidie	17
2.1.2	Bedrijfsopleidingen bij de VDAB	20
2.1.3	Opleidingen FTML: open aanbod	22
2.2	Opleidingsplannen	32
2.3	Ontslagbegeleiding	33

3. Arbeiders

3.1	De leerrekening	35
3.2	Bang van de muis?	37
3.3	Loopbaanbegeleiding	39
3.4	Attesten	40
3.5	Ontslagbegeleiding	41

4. Samenwerking onderwijs - industrie

4.1	Opleidingen leerkrachten	45
4.1.1	VDAB	45
4.1.2	IIW	46
4.2	Opleidingen leerlingen	47
4.2.1	Lascentrum LAG	47
4.2.2	VDAB - RTC	48
4.2.3	Limtec-RTC	50
4.2.4	Wedstrijden	50
4.3	Promotie	52
4.3.1	Techniek in het basisonderwijs	52
4.3.2	Beroepengids	53

5. Werkzoekenden

5.1	Ontslagbegeleiding	55
5.2	Opleidingen werkzoekenden	55
5.3	Vacaturedatabank	56



1 >

Over FTML en de Limburgse metaalsector

1 > 1

Werking FTML

1 > 1 > 1

Doelstelling en krachtlijnen

Kerdoelstelling

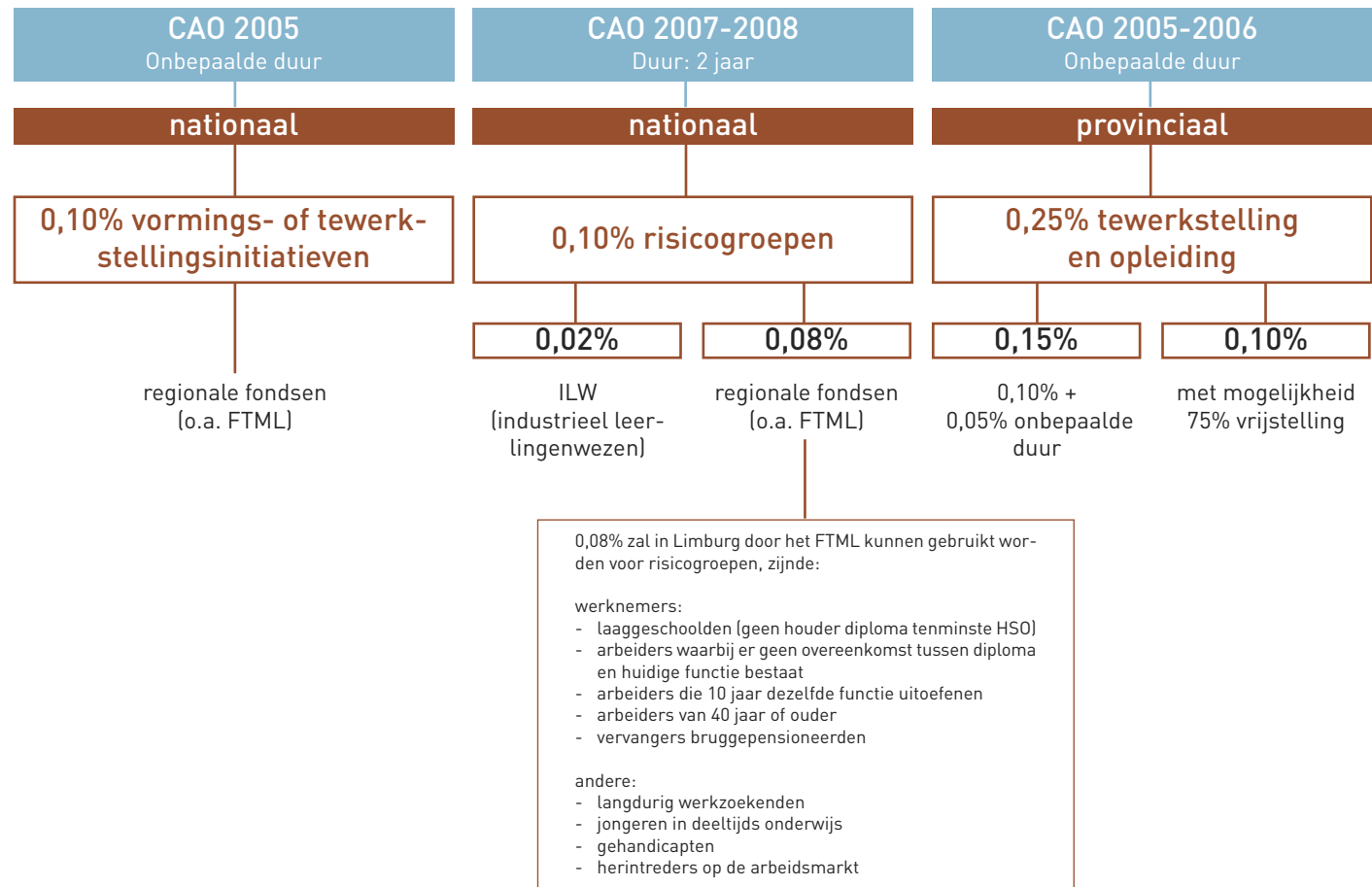
Het stimuleren van permanente vorming en opleiding om de verdere ontwikkeling van de Limburgse metaalindustrie en haar tewerkstelling te bevorderen.

Waarden

1. Industriële tewerkstelling is een maatschappelijk fundament.
2. Vorming en opleiding zijn essentieel om de tewerkstelling en de weerbaarheid van de werknemers op de arbeidsmarkt te garanderen en te verhogen.
3. Permanente vorming en opleiding zijn tevens een basisvoorwaarde voor de ontwikkeling van de bedrijven en hun tewerkstelling.
4. Vorming en opleiding behoren niet alleen tot de verantwoordelijkheid van het onderwijs en de maatschappij; ook de werkgever, de werknemer en hun organisaties hebben hierin een opdracht.

Strategieën

1. Sensibilisering i.v.m. essentiële noodzaak van permanente vorming en opleiding.
2. Oriëntering van werkzoekenden naar tewerkstelling.
3. Ontwikkelen en promoten van middelen ter kwalitatieve verbetering van de arbeid.
4. Jongeren rechtstreeks of via hun ouders voorbereiden en/of motiveren om te werken in een industriële omgeving in de metaalsector.
5. Samenwerking werkgever/werknemer en hun afgevaardigden.
6. Optimaal benutten van alle financiële middelen.
7. Richting geven aan onderwijs en beleid i.v.m. de veranderende noden van de metaalsector.
8. Drempelverlagend werken via zelfstudiepakketten & opleidingsmakelaarsfunctie.
9. Samenwerking met alle andere actoren.





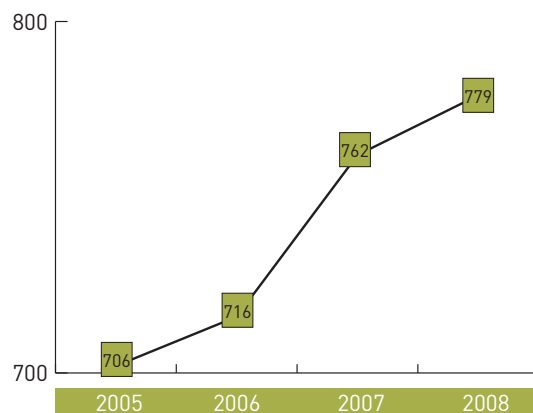
1 >

Over FTML en de Limburgse metaalsector

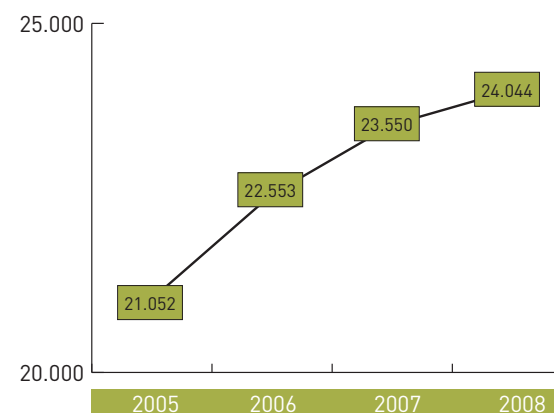
1 > 2

Evolutie bedrijven en arbeiders

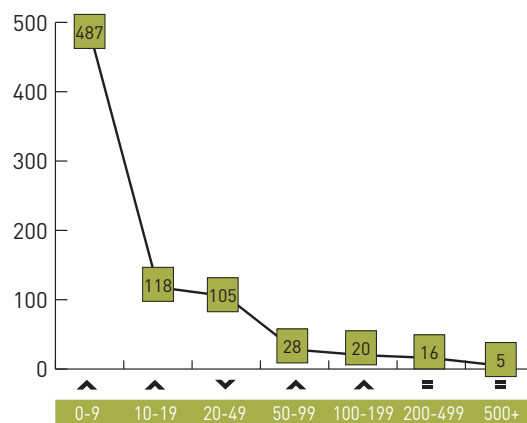
Evolutie
aantal bedrijven



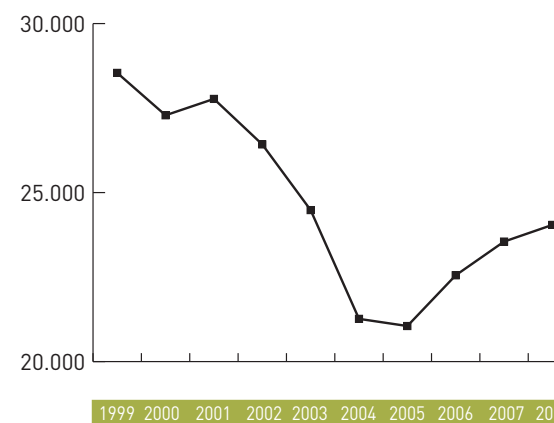
Evolutie
aantal arbeiders



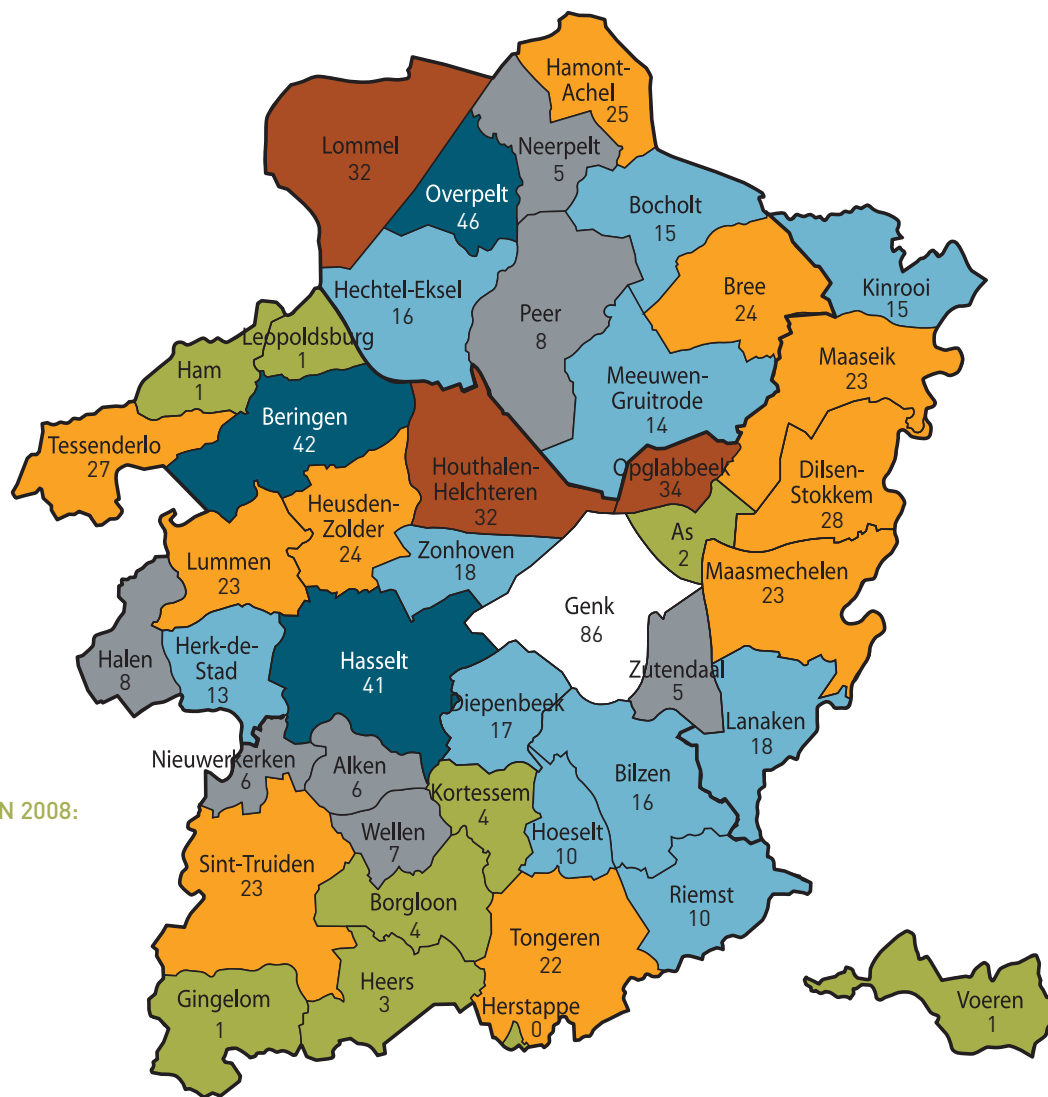
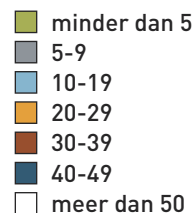
Evolutie
aantal bedrijven
per
bedrijfs grootte



Overzicht 10 jaar
tewerkstelling



AANTAL BEDRIJVEN PER GEMEENTE



VERDELING BEDRIJVEN VOLGENS GEOSECTOR IN 2008:

Maas	107
Midden	241
Noord	185
West	139
Zuid	107
Totaal	779



1 >

Over FTML en de Limburgse metaalsector

1 > 3

Onderzoek

1.3.1. Sectorfoto

Doelstelling:

De Limburgse metaalsector en de arbeiders uit de Limburgse metaalsector in kaart brengen.

De bedoeling is :

- Over objectieve cijfergegevens beschikken van de volledige sector
- Specifieke bevragingen organiseren om op basis van deze gegevens evoluties en trends vast te stellen.
- Actualisering van de gegevens in de toekomst vergemakkelijken door jaarlijkse of tweejaarlijkse updates
- Om een onderbouwd deskundig advies te kunnen verstrekken in het kader van werkzoekendenwerking, knelpuntberoepen en onderwijs.

Concept:

Wij hebben gekozen voor een dynamische databank. De ingebrachte gegevens worden in de rapportering verwerkt tot kennis. Ieder bedrijf dat gegevens bezorgt krijgt op geregelde tijdstippen een rapport over de verzamelde gegevens. In 2007 publiceerden we de eerste resultaten van deze bevraging. In 2008 werd de bevraging geüpdatet en softwarematig aangepast.

In de toekomst zullen de metaalbedrijven op geregelde tijdstippen bevestigd worden.

www.ftml.be > over ftml > sectorfoto

1.3.2 Enquête opleidingsinspanningen

Het FTML voerde in 2008 een enquête uit in opdracht van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, om te peilen naar de bijkomende opleidingsinspanningen, zoals bepaald in het nationaal akkoord van 31 mei 2007 voor de arbeiders van het PC 111. In dit akkoord werd er een artikel opgenomen i.v.m. het jaarlijks engagement inzake opleidingsinspanningen: het totaal aantal uren beroepsopleiding van de arbeiders in het bedrijf in verhouding tot het totaal aantal gepresteerde uren in 2007 van de arbeiders in het bedrijf zou 1,05 % moeten bedragen.

Hieronder vindt u de resultaten van deze enquête, uitgesplitst volgens bedrijfsgrootte:

Bedrijfsgrootte	< 50	>= 50
Aantal aangeschreven bedrijven	706	65
Aantal enquêteformulieren terug ontvangen	190	47
Reactie in %	27	72
% beroepsopleiding en gepresteerde uren	1,08	1,63

Globaal gezien voldoen de bedrijven, die gereageerd hebben, aan het overeengekomen streefdoel van 1,05 % bijkomende opleidingsinspanningen.



1 >

Over FTML en de Limburgse metaalsector

1 > 4 Sectorconvenant

De Vlaamse overheid en de sociale partners van de sector PC 111 sloten een nieuw sectorconvenant voor 2 jaar: van 1/1/2008 tot 31/12/2009.

Het FTML diende een actieplan in en kreeg 1 sectorconsulent gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. FTML rapporteerde de volgende resultaten voor 2008. (Details over deze punten en de resultaten lees je elders in dit activiteitenverslag.)

ARTIKEL 2: STIMULEREN VAN EEN GEÏNFORMEERDE STUDIE- EN BEROEPSKEUZE EN HET WAARDEREN VAN HET TECHNISCH- EN BEROEPSONDERWIJS

Wedstrijden voor leerlingen: Het FTML voert promotie voor de beroepen in de sector door de medeorganisatie van wedstrijden voor leerlingen zoals de Peter Hellerprijs (beste GIP = geïntegreerde proef), Mecatrophie (conventioneel verspanen).

Techniek in het basisonderwijs:

In het schooljaar 2007-2008 werden 5 pilootprojecten opgestart met de bedoeling om de technisch-technologische component in het basisonderwijs aan te pakken.

Promotiemateriaal:

Er werd visueel aantrekkelijk materiaal (folder verrassend metaal, de beroepengids, de interactieve website) ontwikkeld en verspreid naar alle scholen van het basisonderwijs.

ARTIKEL 3: ONDERSTEUNEN VAN MEER EN BETER WERKPLEKLEREN

Leerkrachten:

Leerkrachten kunnen gratis permanent bijscholingsprogramma's volgen zowel bij de VDAB als bij LIMTEC.

Bovendien kunnen de leerkrachten bij LIMTEC gebruik maken van de LIMTEC-infrastructuur voor de lessen aan hun studenten.

De Vlaamse overheid startte met het initiatief Taskforce automotive. Voor Limburg participeren Ford en de toeleveranciers. In het kader hiervan konden de leerkrachten deelnemen aan de opleiding 'Werkvloerintroductie'.

Leerlingen:

Het FTML ondersteunt het project bij het bedrijf LAG (Bree). Dit project omvat een opleidingscentrum lassen en werkplekleren voor laatstejaarsleerlingen van het TSO en het BSO. Het werkplekleren in de productieomgeving is bedoeld voor de leerlingen van het 7de jaar.

Het FTML en LIMTEC sloten met het RTC Limburg een overeenkomst om zowel de infrastructuur en instructeur van de VDAB als van LIMTEC ter beschikking te stellen voor de laatstejaarsleerlingen van het TSO en BSO.

ARTIKEL 6: BEVORDEREN VAN BASISCOMPETENTIES

Arbeiders:

Het FTML organiseerde een aanbod voor een beginnerscursus computer. Via folders en affiches werd het initiatief verspreid naar bedrijven en vakbonden.

In 2007 werd gestart met het nieuwe initiatief 'De Leerrekening'. Deze leerrekening is een persoonlijke subsidie van maximaal 250 euro die de arbeiders uit de sector de mogelijkheid biedt om zelf een loopbaanbegeleiding of een opleiding te volgen.

ARTIKEL 7: STIMULEREN VAN COMPETENTIEONTWIKKELING

Vormingsbedrijven en niet-vormingsbedrijven worden via zo veel mogelijk kanalen geïnformeerd en gesensibiliseerd. Ook de vakbondsafgevaardigden in de bedrijven worden nu rechtstreeks geïnformeerd over de activiteiten van het FTML. Bedrijven en vakbonden hebben bovendien toegang gekregen tot de bedrijfsinformatie via de website (bedrijvensite) van het FTML.

ARTIKEL 8: STIMULEREN VAN INSTROOM VAN WERKZOEKENDEN

Het FTML en de VDAB maakten afspraken i.v.m. investeringen in het kader van screenings- en begeleidingsacties voor werkzoekenden. Dit moet toelaten dat werkzoekendenprojecten gericht op de sleutelcompetenties (9 + 3) worden opgestart.

ARTIKEL 9: MEEWERKEN AAN DE ONTWIKKELING EN DE INZET VAN HET ERVARINGSBEWIJS EN LOOPBAANBEGELEIDING

Met de Leerrekening kan de arbeider zelf beslissen om een loopbaanbegeleiding en/of een opleiding te volgen. Het initiatief wordt bekendgemaakt met folders en affiches via de bedrijven en de vakbonden en werd op de FTML-website geplaatst.

ARTIKEL 10: ACTIEF ONDERSTEUNEN VAN HET STRATEGISCH COMPETENTIEBELEID BINNEN BEDRIJVEN

Het FTML ondersteunt de bedrijven bij de analyse van de opleidingsbehoeften en de opmaak van opleidingsplannen bij de inschakeling van een externe consultant.

ARTIKEL 11: AANGAAN VAN PARTNERSCHAPPEN

Het FTML en de VDAB sloten een overeenkomst voor de periode 2007-2008.

ARTIKEL 12: BEGELEIDING BIJ HERSTRUCTURERING

Het FTML biedt ontslagbegeleiding bij individuele ontslagen en participeert in de tewerkstellingscellen bij collectief ontslag.



1 >

Over FTML en de Limburgse metaalsector

1 > 5 Syndicale opleidingen

1 > 5 > 1 ACV

STUDIEDAG VOOR MILITANTEN VAN FORD GENK EN DE TOELEVERINGSBEDRIJVEN OVER SECTOREN HEEN;
29 JANUARI 2008 TE MOLENHEIDE.

Aanwezig: 42 personen

- Programma:
- Toestand automobielsector in 2007
 - "De strijd om autobanen" door Guido Nelissen (studiedienst ACV-Metaal)
 - Economische situatie Ford Genk en uitwisseling van informatie over centrales heen.
 - Overlegstructuur tussen toeleveranciers onderling en Ford.

STUDIEDAGEN PROVINCIAAL BESTUUR 5 EN 6 JUNI 2008

Aanwezig: 30 personen

Op deze studiedagen kwamen volgende thema's uitgebreid aan bod:

- Resultaten sociale verkiezingen en evaluatie
- Het fusietraject Metaal-Textura
- Bespreking jaarprogramma 2008-2009
- Ledenevolutie
- Actualiteit en bestuurlijke items

OPVOLGING TIJDENS HET WERKJAAR

Tijdens de provinciale besturen en beroepsverbonden in de loop van het jaar werden actualiteit alsook vormingsaanbod en vormingsprogramma's geagendeerd.

De ondernemingsraadsleden van het ACV kregen een uitgebreide ondersteuning van de vormingsdienst ter voorbereiding en bespreking van de economische en financiële informatie van hun onderneming.

1 > 5 > 2 ABVV

Jaarlijks wordt de financieel economische analyse van de jaarrekening van een aantal ondernemingen uit de Limburgse metaalsector besproken. Dit gebeurde in 2008 voor 54 ondernemingen of groepen van ondernemingen tijdens een studiedag in onze lokalen te Tongeren of deze van onze centrale in Brussel.

In het voor- en najaar werden studiedagen georganiseerd voor het provinciaal bestuur met 87 deelnemers.

De thema's waren:

- CAO nr. 90
- Bruggpensioenen
- Outplacement
- Sociale verkiezingen

Tijdens het jaar gingen er daarnaast nog 3 vergaderingen door van het provinciaal bestuur.

> b e d r i j v e n



2 > 1

Opleidingen arbeiders

sinds 1992

2 > 1 > 1 FTML-subsidie

Doelgroep

Bedrijven - arbeiders.

Doelstelling

1. Opleiding stimuleren.
2. Contacten met bedrijven leggen.

Concept

1. Subsidie voor opleidingen van arbeiders. Elk bedrijf heeft een jaarlijks opleidingsbudget ter beschikking, berekend op basis van het aantal arbeiders in dienst.
2. Externe of interne opleidingen van minimum 4 uur komen in aanmerking voor subsidies (uitgezonderd opleidingen verplicht door ARAB).

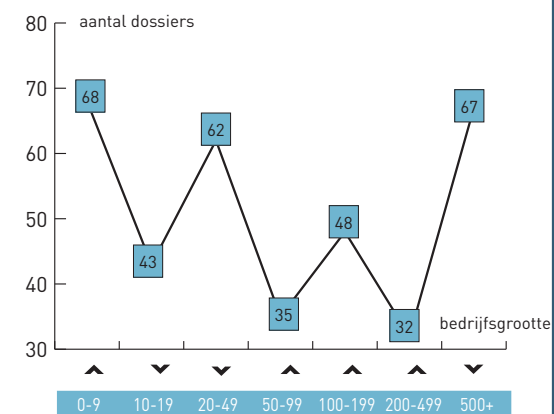
Resultaten

Vaststellingen:

- We ontvingen 404 aanvraagdossiers voor opleidingssubsidie waarvan we 355 bedrijfsdossiers hebben kunnen afronden.
- Deze 355 dossiers werden ingediend door 175 bedrijven
Met andere woorden: we bereikten 23 % van onze bedrijven
- Voor 311 dossiers werd effectief subsidie betaald. Voor 44 dossiers werd gebruik gemaakt van de gratis VDAB-opleiding of van Betaald Educatief Verlof.

AANTAL OPLEIDINGSDOSSIERIERS PER BEDRIJFSGROOTTE

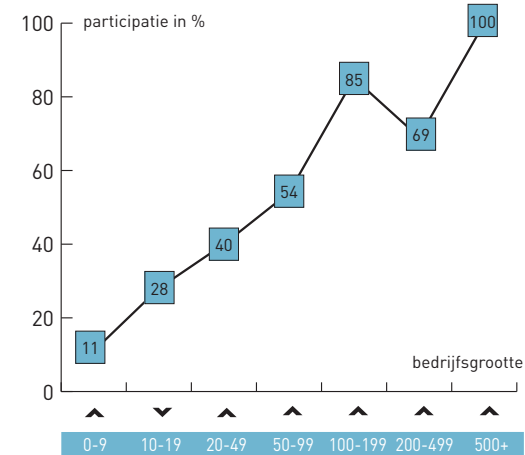
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	vergelijking 2007-2008
0-9	77	43	47	53	58	55	68	▲
10-19	51	26	36	44	50	51	43	▼
20-49	86	54	50	47	52	63	62	▼
50-99	59	38	43	41	28	26	35	▲
100-199	22	48	28	29	17	20	48	▲
200-499	30	42	32	27	28	29	32	▲
500+	43	90	103	66	54	74	67	▼
Totaal	368	341	339	307	287	318	355	



PARTICIPATIE IN OPLEIDINGSSUBSIDIE

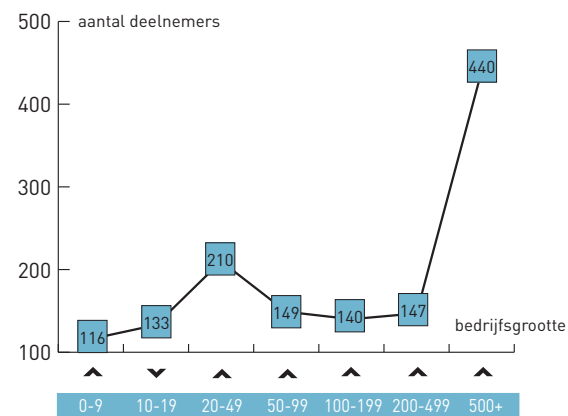
Aantal bedrijven die een opleidingsdossier indienden t.o.v. het totaal aantal bedrijven van de sector, uitgesplitst per bedrijfsgrootte, uitgedrukt in procenten.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	vergelijking 2007-2008
0-9	13%	9%	9%	11%	11%	10%	11%	▲
10-19	38%	21%	30%	30%	31%	30%	28%	▼
20-49	47%	34%	34%	35%	41%	37%	40%	▲
50-99	74%	37%	66%	61%	50%	52%	54%	▲
100-199	47%	38%	63%	72%	48%	50%	85%	▲
200-499	92%	62%	80%	67%	50%	63%	69%	▲
500+	100%	100%	60%	100%	75%	80%	100%	▲



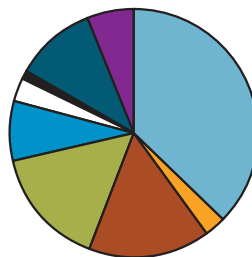
AANTAL DEELNEMERS

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	vergelijking 2007-2008
0-9	169	93	100	111	121	112	116	▲
10-19	135	148	148	167	163	189	133	▲
20-49	306	194	261	185	242	186	210	▲
50-99	274	196	198	292	156	126	149	▲
100-199	328	209	157	370	101	85	140	▲
200-499	128	191	115	113	102	124	147	▲
500+	1.274	726	670	374	272	431	440	▲
Totaal	2.614	1.757	1.649	1.612	1.157	1.253	1.335	

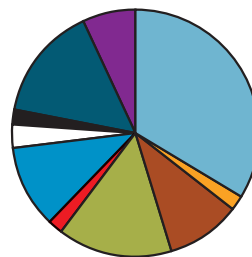


INDELING NAAR TYPE OPLEIDING

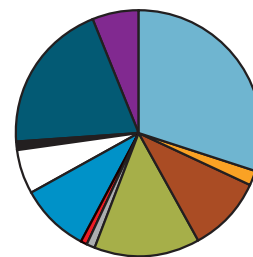
	2005	absoluut	%	2006	absoluut	%	2007	absoluut	%	2008	absoluut	%
Bedrijfsspecifiek		116	38	98	34	95	30	108	30			
Elektriciteit		8	3	5	2	5	2	10	3			
Informatica		49	16	30	10	33	10	20	6			
Intern transport		49	16	42	15	45	14	60	17			
Kunststof		0	0	0	0	2	1	2	1			
Kwaliteit		1	0	5	2	4	1	0	0			
Lassen		24	8	32	11	30	9	34	10			
Sociale Vaardigheden		8	3	8	3	18	6	27	7			
Tekenen		2	1	5	2	2	1	3	1			
Veiligheid		33	11	42	15	64	20	69	19			
Verspaning		17	6	20	7	20	6	25	7			
Totaal		307		287		318		355				



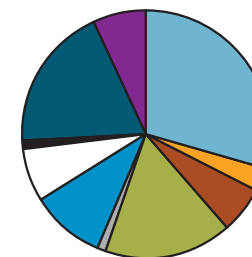
2005



2006



2007



2008

sinds 1994

2 > 1 > 2

Bedrijfsopleidingen bij de VDAB**Doelgroep**

Bedrijven - arbeiders.

Doelstelling

Opleiding stimuleren.

Concept

Het FTML en de VDAB hebben een samenwerking sinds 1994. Door de samenwerkingsovereenkomst tussen het FTML en de VDAB biedt het FTML aan haar bedrijven de metaalopleidingen bij de VDAB gratis aan voor arbeiders. Deze samenwerkingsovereenkomst bestaat erin dat het FTML in ruil voor investeringen in de sectie metaal en automatisatie onder de vorm van materialen, machines, ... opleidingsuren verwerft. Op deze manier is het mogelijk om op lokaal vlak het VDAB-opleidingsaanbod voor werkzoekenden, werknemers en onderwijs mee te vernieuwen, verder uit te bouwen of te optimaliseren.

Resultaten

In het kader van de overeenkomst werden in 2008 186 deelnemers opgeleid in de sectie metaal en automatisatie van de VDAB. In 11 opleidingsdomeinen werden 15.204 deelnemersuren gerealiseerd.

Opleiding	Arbeiders	Deelnemersuren
Autocad	4	496
CNC-draaien	2	64
CNC-frezen	63	9200
Draaien	7	296
Elektrische schakeltechnieken	7	720
Elektromechanisch operator	30	1408
Lassen: halfautomaat	31	1192
Lassen: TIG	12	780
Loopkraanbestuurder	9	208
Onderhoudsmechanica	17	704
Planlezen	4	136

Vergelijking 2000 t.e.m. 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Arbeiders	41	235	115	104	62	34	93	132	186
Deelnemersuren	1.648	15.660	3.803	3.200	2.962	1.034	3.032	9.056	15.204

www.ftml.be > bedrijven > opleidingskalender

2 > 1 > 3 Opleidingen FTML: open aanbod

Elk jaar organiseert het FTML een aantal gratis opleidingen en trainingen om aan de opleidingsnoden in de metaalsector tegemoet te komen.

2 > 1 > 3 > 1 Sociale vaardigheden

2 > 1 > 3 > 1 > 1 Workshop: Coaching op de werkvloer: een praktijkcase

Doelgroep

Bedrijfsleiders, productieverantwoordelijken, personeelsverantwoordelijken

Doelstelling

Ervaring delen met andere bedrijven

Gastpreker

Danny Haesen, productiemanager Noble International Genk

Concept: Coaching op de werkvloer

Het FTML ontwikkelde i.s.m. Globis een succesvol basisconcept 'Communicatie en leidinggeven met coaching'. Een werkbaar concept met duidelijk waarneembare resultaten op de werkvloer.

In deze workshop presenteerde Danny Haesen van Noble hoe hij de coaching van zijn medewerkers aanpakt. Opleiding volgen is een eerste stap. Maar de opleiding kan maar renderen als ze gekoppeld wordt aan goede opvolging en coaching op de werkvloer.

Agenda

- Voorstelling basisconcept opleiding 'Communicatie en Leidinggeven'
- Praktijkervaring : vertaling basisconcept naar de werkvloer door Danny Haesen, productiemanager Noble International Genk
- Communicatie en Leidinggeven : toekomstvisie FTML
- Ervaringsuitwisseling en drink

Resultaten

27 deelnemers

sinds 2007

2 > 1 > 3 > 1 > 2 Individuele screening

Doelgroep

Nieuwe ploegbaas (1ste leidinggevende niveau).

Doelstelling

- Bedrijven een tweede objectieve mening, vanuit het oogpunt van de specifieke vaardigheden nodig bij "Communicatie en Leidinggeven", aanbieden bij de keuze van een nieuwe leidinggevende.
- Op basis van het screeningsverslag een ontwikkelplan opstellen voor de ontwikkeling van de communicatieve en leidinggevende vaardigheden van de leidinggevende in zijn nieuwe functie.

Concept

Bedrijven krijgen de kans om hun arbeiders, die ze willen laten doorgroeien naar ploegbaas, te laten screenen.

Als eerste stap voorafgaand aan de screening geeft het bedrijf zijn visie op de leidinggevende functie en op de concrete jobinhoud van de functie. De screening duurt 1 dag en gebeurt aan de hand van simulatieoefeningen, binnen de concrete context van een assessmentruimte. De observatie gebeurt door 2 ervaren assessoren van het opleidingscentrum Globis. Op die manier wordt de beginsituatie van de deelnemer in kaart gebracht. Op basis van het screeningsverslag wordt een ontwikkelplan opgesteld voor de versterking van de communicatieve en leidinggevende vaardigheden van de leidinggevende in zijn nieuwe functie. De kersverse ploegbaas weet van bij de start welke zijn sterke kanten zijn en welke punten hij nog dient bij te schaven.

Resultaten

7 bedrijven
12 ploegbazen

www.ftml.be > [bedrijven](#) > [opleidingskalender](#) > [sociale vaardigheden](#) > [individuele screening](#)



sinds 1991

2 > 1 > 3 > 1 > 3 **Communicatie en leidinggeven: basistraject****Doelgroep**

Eerstelijnsverantwoordelijken.

Doelstelling

Eerstelijnsverantwoordelijken op een efficiënte wijze leren communiceren en leidinggeven.

Concept

Aan de cursus "Communicatie en leidinggeven" werd in het verleden reeds een nieuwe dimensie toegevoegd, nl. coaching. Van het bedrijf wordt verwacht dat zij deze nieuwe aanpak erkennen en dat zij elke deelnemer een coach toewijzen binnen het bedrijf. Coaching is een niet-eindigend traject: dit gebeurt zowel voor, tijdens als na de opleiding. We trachten bedrijf en deelnemer ervan te overtuigen dat een cursus "Communicatie en leidinggeven" pas resultaat oplevert indien het concept wordt gedragen door het bedrijf en ondersteund wordt door de coach. Door deze coaching worden communicatie, begeleiding en ondersteuning van de deelnemer op gang gebracht met als doel dit na de opleiding verder te concretiseren op de werkvloer. Daarom volgt de deelnemer een 6-daags opleidingstraject en neemt de coach gelijktijdig deel aan de module coaching.

Resultaten

COMMUNICATIE EN LEIDINGGEVEN

8 groepen

1 dag screening

5 dagen opleiding

opleidingsduur: 45 uur

	Voorjaar	Najaar	Totaal
Totaal aantal deelnemers	36	35	71
Deelnemende bedrijven	15	14	29

COACHING

5 groepen

4 halve dagen opleiding

opleidingsduur: 12 uur

	Voorjaar	Najaar
Totaal aantal deelnemers	27	20
Deelnemende bedrijven	16	14



ROUTING

CURSISTEN

COACHES

FTML

inschrijven

Het FTML bespreekt in het bedrijf doelstelling en verwachtingen met:
- cursisten
- coaches
- HRM - productie - management - verantwoordelijke

opleiding coach: 1/2 dag

screening deelnemers: 1 dag

Terugkoppeling groepsscreening met alle betrokkenen

cursus: 3 dagen

opleiding coach: 1/2 dag

cursus: 2 dagen
Dag 2 namiddag presentatie
bedrijfsproject met coaches

coach: 1/2 dag

bezoek FTML

Terugkoppeling verslag opleiding in bedrijf met alle betrokkenen:
- overzicht evolutie
- tips voor coaching (ontwikkeltraject)

opleiding coach: 1/2 dag

EXCELLENTE PLOEGBAAS

sinds 2007

2 > 1 > 3 > 1 > 4 Persoonlijke coaching

Doelgroep

Cursisten-ploegbazen uit de opleiding "Communicatie en Leidinggeven".

Doelstelling

Externe coaching door de lesgever in het bedrijf als ondersteuning van het geleerde uit de cursus bij de implementatie op de werkvloer.

Concept

Het bedrijf kan met zijn extra subsidiebudget sociale vaardigheden een lesgever consulteren voor coaching op de werkvloer. Aan de hand van de op voorhand geformuleerde noden en probleemstellingen komt de lesgever de deelnemer observeren en bijsturen op de werkvloer.

www.ftml.be > bedrijven > opleidingskalender > sociale vaardigheden > persoonlijke coaching

NIEUW
sinds 2008

2 > 1 > 3 > 1 > 5 Extra subsidiebudget

Doelgroep

Bedrijven - arbeiders

Doelstelling

Aandacht voor sociale vaardigheden en opleiding hierover stimuleren.

Concept

Het FTML voorziet een extra subsidiebudget sociale vaardigheden. Concreet betekent dit dat naast het budget opleidingssubsidie, eenzelfde budget sociale vaardigheden beschikbaar is.

Voorwaarden voor het bekomen van dit extra budget :

- Specifiek voor trajecten sociale vaardigheden : screening, coaching, opleiding
- Trajecten verlopen volledig conform uitgangssituatie en concept FTML

Resultaten

2 bedrijven gebruikten dit extra subsidiebudget voor groepsscreening.

www.ftml.be > bedrijven > communicatie-leidinggeven

sinds 2007

2 > 1 > 3 > 1 > 6 Intersectoraal aanbod

Doelgroep

Bedrijven - arbeiders

Doelstelling

Korte thematische sessies (meestal ééndaags) aanbieden voor leidinggevenden 1ste niveau in een intersectoraal verband omdat deze schaalgrootte meer organisatiekansen biedt.

Concept

Er werden 6 opleidingen aangeboden in samenwerking met EDUCAM, EDU+, FTMA, IPV, IVOC, OCH, RTM, VORMELEK.

Resultaten FTML

Totaal	Voorjaar	Najaar
Totaal aantal deelnemers	54	21
Deelnemende bedrijven	31	7



ASSERTIEF COMMUNICEREN OP DE WERKVLOER (1 DAG)		
	Voorjaar	Najaar
Totaal aantal deelnemers	8	5
Deelnemende bedrijven	7	2

BEKNOPT VERGADEREN OP DE WERKVLOER (1 DAG)		
	Voorjaar	Najaar
Totaal aantal deelnemers	10	-
Deelnemende bedrijven	6	-

CONFLICTHANTERING OP DE WERKVLOER (1 DAG)		
	Voorjaar	Najaar
Totaal aantal deelnemers	-	1
Deelnemende bedrijven	-	1

FEEDBACK GEVEN OP DE WERKVLOER (1 DAG)		
	Voorjaar	Najaar
Totaal aantal deelnemers	9	-
Deelnemende bedrijven	4	-

INSTRUCTIES GEVEN OP DE WERKVLOER (1 DAG)		
	Voorjaar	Najaar
Totaal aantal deelnemers	12	2
Deelnemende bedrijven	7	1

PETER- EN METERSCHAP OP DE WERKVLOER (2 DAGEN)		
	Voorjaar	Najaar
Totaal aantal deelnemers	3	6
Deelnemende bedrijven	2	2

PROBLEEMOPLOSSEND DENKEN OP DE WERKVLOER (2 DAGEN)		
	Voorjaar	Najaar
Totaal aantal deelnemers	12	7
Deelnemende bedrijven	5	1

2 > 1 > 3 > 2 B-VCA

Doelgroep

Bedrijven - arbeiders.

Doelstelling

Meer en meer werkgevers/opdrachtgevers vragen aan hun contractors/subcontractors een veiligheidskwaliteitslabel voor te leggen. Het meest gangbare label is het VCA-certificaat. Om aan deze vraag tegemoet te komen organiseert het FTML een gratis B-VCA-opleiding.

Concept

Behalen van een B-VCA-attest op 1 dag: opleiding (theorie) gevolgd door een examen. Het FTML biedt gratis opleiding en examen B-VCA aan.

Resultaten

B-VCA

6 sessies

1 dag opleiding + examen
opleidingsduur: 8 uren

	Voorjaar	Najaar	Totaal
Totaal aantal deelnemers	89	80	169
Deelnemende bedrijven	29	30	59

www.ftml.be > [bedrijven](#) > [opleidingskalender](#) > [veiligheid](#) > [VCA](#)

sinds 2007

Doelgroep

Bedrijven.

Doelstelling

Verhogen van de efficiëntie en de effectiviteit van het opleidingsbeleid door middel van een onderbouwd opleidingsplan.

Concept

Bedrijven schakelen een externe consultant in voor de begeleiding en ondersteuning bij de opmaak van het bedrijfsopleidingsplan. Het bedrijf kan hiervoor tot 5.000 euro subsidie krijgen van het FTML.

Resultaten

2 bedrijven realiseerden, samen met een externe consult, een opleidingsplan.

DE VOORDELEN VAN PLANMATIG OMGAAN MET OPLEIDINGEN:

1. Kostenbesparing door betere planning en efficiënter gebruik van subsidiemogelijkheden.
2. Betere interne opvolging en evaluatie.
3. Meer structuur en overleg: voor alle betrokkenen is er duidelijkheid betreffende het opleidingsbeleid.
4. Duidelijkheid betreffende de ontwikkelkansen van de medewerkers.
Een bedrijf kan van het FTML tot 5.000 euro steun krijgen om een **externe begeleider** onder de arm te nemen die helpt bij het detecteren van de opleidingsbehoeften en het opmaken van het opleidingsplan.

2 › 3 **Ontslagbegeleiding**

Meer informatie over dit onderwerp vindt u onder 3.5 Ontslagbegeleiding

> a r b e i d e r s



3 > 1

sinds 2007

De leerrekening

Doelgroep

Arbeiders.

Doelstelling

De arbeidsmarktpositie van de arbeider versterken via opleiding of loopbaanbegeleiding. Essentieel is dat de arbeider zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid neemt.

Concept

De leerrekening is bedoeld als steun voor individuele arbeiders die op eigen initiatief een loopbaanbegeleiding en/of een sectorgerichte opleiding volgen. Het FTML biedt hiervoor een financiële ondersteuning: de arbeider kan gebruik maken van een leerrekening van maximum 250 euro.

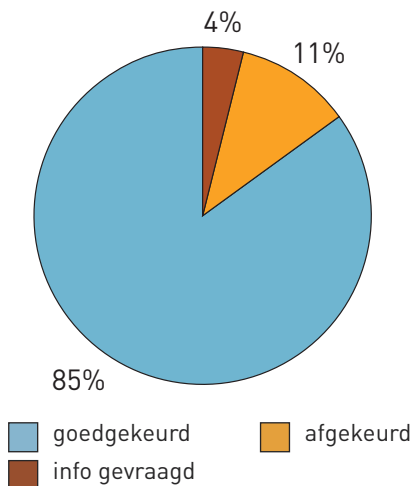




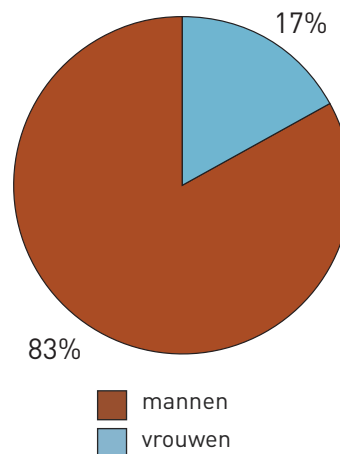
Resultaten

- In het schooljaar 2007-2008 vroegen 406 arbeid(st)ers een leerrekening aan. Hiervan werden 347 leerrekeningen goedgekeurd.
- 83% waren mannen.
- De leerrekenaars schreven zich in voor 420 opleidingen.
- Informatica-opleidingen zijn veruit het populairst
- 287 arbeider(st)ers ontvingen een vergoeding

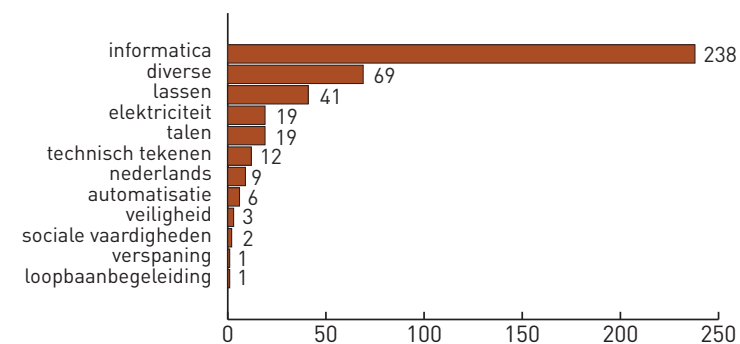
Stand van de aanvragen (406)



Aantal mannen en vrouwen (347 goedgekeurde leerrekeningen)



Soort opleiding (420 opleidingen)



3 › 2

Bang van de muis?

sinds 2006

Doelgroep

Arbeiders.

Doelstelling

PC-gebruik en -kennis stimuleren.

Concept

In 2008 boden wij 2 gratis basiscursussen PC aan in samenwerking met Digidak+ (BLM vzw) waarvoor de arbeiders rechtstreeks konden inschrijven.

In deze beginnerscursussen PC en internet leren arbeiders omgaan met de computer en het steeds aan belang winnende internet. Communicatie in bedrijven verloopt steeds meer via digitale weg. Aanvankelijk was dit enkel relevant voor kaderpersoneel maar in de toekomst zullen bedrijven digitaliseren op alle niveaus.

Ook voor productiemedewerkers zal het belangrijk zijn een PC te kunnen gebruiken op de werkvloer en daarbuiten. Aangezien vaak wat oudere werknemers geen basiskennis PC hebben meegekregen op school, is het belangrijk dat zij toch nog de gelegenheid krijgen zich wat bij te scholen.

Opleidingen vonden plaats op zaterdag. Indien het bedrijf bereid was een lokaal ter beschikking te stellen werd de opleiding in het bedrijf gegeven. Opleiding kon dan ook voor of na de ploegendienst, na de dagdienst,...

Elke cursus duurt 4 dagen van telkens 3 uren. Cursisten krijgen een cursus en het noodzakelijke oefenmateriaal.



www.ftml.be › [arbeiders](#) › [ik zoek een opleiding](#) › [zoek op opleiding](#) › [informatica](#)



3 >

Arbeiders

Resultaten

RESULTATEN: BANG VAN DE "MUIS"? - DEEL 1:

	2008
Totaal aantal deelnemers	25
Van bedrijven	17

RESULTATEN: BANG VAN DE "MUIS"? - DEEL 2:

	2008
Totaal aantal deelnemers	32
Van bedrijven	18



3 > 3 Loopbaanbegeleiding

Doelgroep

Arbeiders

Doelstelling

- Vergroten van zelfkennis
- Inzetbaarheid verhogen
- Pro-actief aan eigen loopbaan werken
- Preventief: ontslag vermijden

Concept

Arbeid(st)er volgt loopbaanbegeleiding in een centrum naar keuze. Indien er kosten aan verbonden zijn kunnen deze gerefundeerde worden via de leerrekening (zie punt 3.1 De leerrekening)

Het FTML publiceert de nodige informatie en een lijst van aanbieders van loopbaanbegeleiding op haar website.

www.ftml.be > [arbeiders](#) > [mijn loopbaan](#)



3 >

Arbeiders

3 > 4

Attesten

sinds 2007

Doelgroep

Arbeiders.

Doelstelling

De arbeiders rechtstreeks een officieel aanwezigheidsattest bezorgen van de gevolgde beroepsopleiding. Dit attest kunnen ze dan bij hun opleidings-CV voegen.

Concept

1. Opleidingen die 32 uren of langer duren geven recht op attestering voor Betaald Educatief Verlof.
Het FTML bezorgt deze attesten na opleiding aan de bedrijven, waarmee zij een deel van de loonkosten kunnen recupereren bij de overheid. In voorkomend geval maakt het FTML ook een aanwezigheidsattest op voor de deelnemende arbeider, dat ook rechtstreeks aan de arbeider wordt bezorgd.
2. Voor opleidingen B-VCA waar de attesten reeds in 2 exemplaren worden opgemaakt door de exameninstantie, wordt het werknemersexemplaar rechtstreeks aan de arbeider bezorgd.

Resultaten

Er werden 195 attesten opgemaakt voor opleidingen erkend in het kader van Betaald Educatief Verlof.
155 B-VCA-attesten werden aan de arbeiders bezorgd.

sinds 1994

Sinds 1 januari 2005 biedt het FTML ontslagbegeleiding aan aan arbeiders uit de sector. Het FTML begeleidt de ontslagen arbeiders zelf in geval van een individueel ontslag. In de andere gevallen wordt beroep gedaan op externen. De begeleiding kan dus uitgevoerd worden door een medewerker van het FTML of door een ander erkend outplacementkantoor.

ERKENNING OUTPLACEMENTKANTOOR

Sinds 1 maart 2007 is het FTML erkend als outplacementkantoor onder het erkenningsnummer VG.1299/BO.

Met deze erkenning wil het FTML klaar staan voor elk ontslag uit de sector. De uitgewerkte regelgeving en deze erkenning zorgen ervoor dat het FTML een aangepast outplacementprogramma kan aanbieden aan elke ontslagen arbeider uit de sector.

Individueel ontslag van een -45-jarige:

Het FTML biedt een begeleidingstraject aan van 6 maanden met 14 begeleidingsactiviteiten.

Deze begeleiding is volledig gratis.

Individueel ontslag van een +45-jarige:

In dit geval is de werkgever verplicht outplacement aan te bieden aan de werknemer.

Het FTML biedt een aangepast begeleidingstraject voor arbeiders van 60 uren gedurende 1 jaar (conform CAO 82bis). Deze begeleiding wordt aangeboden aan 1.250 euro. De werkgever kan ook beroep doen op een ander erkend outplacementkantoor en ontvangt dan een tussenkomst van het FTML van 500 euro.

Meervoudig of collectief ontslag:

Ook in geval van meervoudig of collectief ontslag biedt het FTML ondersteuning, zowel financieel als inhoudelijk. Hiervoor is een uitgebreide regelgeving uitgewerkt waarbij ook financiële ondersteuning wordt geboden tot 500 euro/deelnemer.





Resultaten

Ook in 2008 hebben ontslagen arbeiders deelgenomen aan één of andere vorm van ontslagbegeleiding via het FTML. Afhankelijk van het aantal te begeleiden werknemers, het soort ontslag en het al gevolgde traject in ontslagbegeleiding worden de begeleidingen onderverdeeld in 3 categorieën.

CATEGORIE 1: BEGELEIDING N.A.V. EEN INDIVIDUEEL ONTSLAG (-45 JAAR) – ACTIVITEITEN BEGELEID DOOR MEDEWERKER VAN FTML

Aantal deelnemers: 0 arbeiders
Tussenkost FTML: gratis voor arbeider

Inhoud:

De begeleiding bestaat uit: eerste opvang, informatie RVA en VDAB, individuele gesprekken en/of groepsgesprekken, schriftelijke en mondelinge sollicitatietraining, coaching sollicitatietraject.

De medewerker van het FTML onderhoudt nauwe contacten met medewerkers van RVA, VDAB-interventiediensten, VDAB-opleidingsdiensten en VDAB-jobcoaching, jobkanaal en GTB om de ontslagenen correct te informeren en intensief en op maat te begeleiden naar de passende oplossing.

CATEGORIE 2: ACTIVITEITEN BEGELEID DOOR EXTERN OUTPLACEMENTKANTOOR I.S.M. FTML

FTML zetelde in 3 tewerkstellingscellen in 2008.

Inhoud:

De begeleiding bestaat uit: eerste opvang, informatie RVA en VDAB, individuele gesprekken en/of groepsgesprekken, schriftelijke en mondelinge sollicitatietraining, coaching sollicitatietraject.

De begeleiding gebeurt door een erkend outplacementkantoor. Het FTML treedt hier coördinerend op als lid van de stuurgroep van de tewerkstellingscel. De tewerkstellingscel is samengesteld uit vertegenwoordigers van de VDAB, het FTML, het bedrijf en de sociale partners. Het outplacementkantoor rapporteert 2-maandelijks aan de tewerkstellingscel. Een medewerker van het FTML volgt de begeleidingen persoonlijk op.

CATEGORIE 3: BEGELEIDING N.A.V. EEN INDIVIDUEEL ONTSLAG (+45 JAAR) – ACTIVITEITEN BEGELEID DOOR MEDEWERKER VAN FTML OF ANDER ERKEND OUTPLACEMENTKANTOOR

Aantal deelnemers: 12 arbeiders.

Uitgevoerd door het FTML: kostprijs 1.250 euro per deelnemer: 10 arbeiders.

Uitgevoerd door een ander erkend outplacementkantoor: tussenkomst door het FTML van 500 euro per deelnemer: 2 arbeiders.

Inhoud:

De begeleiding bestaat uit: eerste opvang, informatie RVA en VDAB, individuele gesprekken en/of groepsgesprekken, schriftelijke en mondelinge sollicitatietraining, coaching sollicitatietraject met aandacht voor specifieke noden van oudere arbeiders.

De medewerker van het FTML onderhoudt nauwe contacten met medewerkers van RVA, VDAB-interventiediensten, VDAB-opleidingsdiensten en VDAB-jobcoaching, jobkanaal en GTB om de ontslagenen correct te informeren en op maat te begeleiden naar de passende oplossing.

www.ftml.be · arbeiders · ik ben ontslagen

GESLACHT					KANALEN VAN WERK VINDEN				
M	V				vacature	netwerk	interim	spontaan	
10	2				1	1	3	1	
OPLEIDINGSNIVEAU					SOORT CONTRACT				
BuSO	BS04	BS06	TS06	S06	vast	tijdelijk	interim	interim optie vast	zelfstandig
1	3	3	4	1	2		1	3	
SOORT OUTPLACEMENT					LOON				
individueel		collectief			loon -	loon =	loon +		
5		7			4	1	1		
RESULTAAT									
werk	in begeleiding								
6	6								

› samenwerking

› industrie-onderwijs



4 > 1

sinds 1994

Opleidingen leerkrachten

4 > 1 > 1 VDAB

Doelgroep

Leerkrachten uit TSO, BSO, BuSO.

Doelstelling

De praktijkleerkrachten alle kansen geven om zich technisch bij te scholen.

Concept

Het FTML en de VDAB hebben een samenwerking sinds 1994. Door de samenwerkingsovereenkomst tussen het FTML en de VDAB biedt het FTML de metaalopleidingen bij de VDAB gratis aan voor leerkrachten. Deze samenwerkingsovereenkomst bestaat erin dat het FTML in ruil voor investeringen in de sectie metaal en automatisatie onder de vorm van materialen, machines, ... opleidingsuren verwerft. Op deze manier is het mogelijk om op lokaal vlak het VDAB-opleidingsaanbod voor werkzoekenden, werknemers en onderwijs mee te vernieuwen, verder uit te bouwen of te optimaliseren.

Resultaten

VDAB	Aantal leerkrachten	Deelnemersuren
Draaien	3	200
Lassen: halfautomaat	7	320
Lassen: elektrode	1	12
Lassen: TIG	1	56
Metaalconstructie	9	416
PLC Siemens S7	1	80
Totaal:	22	1084

www.ftml.be > onderwijs > acties leerkrachten > nascholing VDAB

sinds 2000

4 > 1 > 2 IIW

IIW staat voor International Institute for Welding. Het is een overkoepelende structuur waarin alle nationale lasverenigingen vertegenwoordigd zijn. Voor België is dit het BIL (Belgisch Instituut voor Lastechniek). De taak van het IIW is het vergaderen in werkgroepen, het opstellen en bijwerken van de normeringen en de normen voor de opleiding van lassers bepalen.

Doelgroep

Leerkrachten lassen TSO, BSO, BuSO.

Doelstelling

- Verbeteren lasonderwijs
- Een IIW-diploma garandeert overal en voor iedereen dezelfde kennis en kunde.

Concept

Het FTML biedt de vakleerkrachten lassen de mogelijkheid een lasdiploma te behalen. Deze opleiding wordt georganiseerd in samenwerking met de VDAB.

Resultaten

In 2008 werden 3 sessies georganiseerd. Daarnaast is er permanente instap mogelijk voor individuele leerkrachten. 10 leerkrachten behaalden diploma's. Sommige leerkrachten behaalden meer dan 1 diploma.

Aantal leerkrachten	Behaald getuigschrift/diploma
4	M1 (halfautomaatlassen)
4	M2 (halfautomaatlassen)
3	T2 (TIG-lassen)
1	T3 (TIG-lassen)

4 > 2 Opleidingen leerlingen

4 > 2 > 1 Lascentrum LAG

Doelgroep

Leerlingen 6de jaar en 7de jaar TSO/BSO (+ werkplekleren)

Doelstelling

- Laatstejaarsleerlingen de nieuwe technieken en technologieën aanleren op het gebied van lassen, zowel op de verschillende materialen, als met lastoestellen uit het productieproces
- De arbeidsattitudes onder de aandacht brengen van de leerlingen

Concept

Onder begeleiding van hun praktijkleerkracht leren de laatstejaarsleerlingen lassen volgens de nieuwste technieken en technologieën zoals aanwezig in het productieproces.

Resultaten

Schooljaar 2007-2008: 8 scholen TSO/BSO
105 leerlingen
ca. 10.000 deelnemersuren

sinds 2004

4 > 2 > 2 VDAB-RTC

Samenwerking FTML-RTC (Regionaal Technologisch Centrum Limburg)

RTC (Regionaal Technologisch Centrum Limburg) is een initiatief van het Ministerie van Onderwijs en heeft als doelstelling een regionaal aanspreekpunt te zijn en de aansluiting tussen industrie en onderwijs te bevorderen.

Vanuit de beheersovereenkomst met de Vlaamse overheid is de eerste opdracht van het RTC om hoogtechnologische apparatuur en infrastructuur ter beschikking te stellen van het TSO en BSO. Voor de metaalsector in Limburg gebeurt dat in het studiegebied elektriciteit-mechanica.

Doelstelling is dus leerlingen laten kennis maken met moderne machines en apparatuur die over het algemeen niet aanwezig zijn in de school. Deze kennismakingsdagen moeten de kloof tussen onderwijs en industrie helpen dichten. Bovendien is kennismaken met een andere omgeving, zoals op stage, steeds een pluspunt en een meerwaarde.

Doelgroep

Laatstejaarsleerlingen (6de en 7de jaar TSO, BSO).

Doelstelling

Vanuit de beheersovereenkomst met de Vlaamse overheid is de eerste opdracht van het RTC om hoogtechnologische apparatuur en infrastructuur ter beschikking te stellen van TSO en BSO. In Limburg gebeurt dat in het studiegebied elektriciteit-mechanica. De leerlingen volgen opleiding in de opleidingsinfrastructuur van de VDAB.



Concept

OPLEIDINGEN

1. CNC-frezen
2. Meettechnieken
3. Metaalconstructeur
4. Kennismaking moderne lastechnieken
5. Onderhoudsmechanica

Resultaten

opleiding	aantal leerlingen	deelnemersuren
CNC-frezen	10	96
Meettechnieken	13	144
Metaalconstructeur	198	1792
Kennismaking moderne lastechnieken	44	480
Onderhoudsmechanica	57	448
Totaal:	322	2960





4 >

Samenwerking onderwijs-industrie

4 > 2 > 3 LIMTEC - RTC

Meer informatie over dit onderwerp vindt u in het gedeelte LIMTEC van dit activiteitenverslag.

www.limteec.be

4 > 2 > 4 Wedstrijden

4 > 2 > 4 > 1 Dag van de Technologie - Peter Hellerprijs 2008

Meer informatie over dit onderwerp vindt u in het gedeelte LIMTEC van dit activiteitenverslag.

www.ftml.be > onderwijs > acties leerlingen > wedstrijden of www.limteec.be

4 > 2 > 4 > 2 Mecatrophie

Doelgroep

Leerlingen 6de en 7de jaar mechanica-verspaning.

Doelstelling

Met dit initiatief wil de sector het imago van het technisch onderwijs verbeteren en leerlingen uit het technisch onderwijs laten kennismaken met de technologische industrie. Schooljaar 2007-2008 vond de wedstrijd voor de vierde keer plaats in Vlaanderen.

Concept

De wedstrijd wordt georganiseerd door de opleidingsfondsen voor de technologische industrie (arbeiders) namelijk INOM-Arbeiders Vlaanderen, FTMA, FTML, RTM Vlaams Brabant, RTM Brussel, TOFAM Oost-Vlaanderen en TOFAM West-Vlaanderen, in samenwerking met ABVV-metaal, ACLVB, ACV-metaal, Agoria, de VDAB, Dienst Beroepsopleiding departement Onderwijs en Sirris. En met medewerking van de bedrijven uit de technologische industrie (Paritair Comité 111).

Deze partners bieden infrastructuur en tijd aan, waardoor de leerlingen onder de beste omstandigheden aan de wedstrijd kunnen deelnemen. Zo krijgen ze een unieke kans om hun vakmanschap te tonen aan toekomstige werkgevers. Het werkstuk situeert zich net als bij de vorige edities binnen het conventionele draaien-frezen. De opdracht is niet willekeurig gekozen. Het gaat telkens om een industriële toepassing.

Het thema waarrond gewerkt werd is alternatieve energievormen. In de eerste ronde (schooljaar 2007-2008) werd een onderdeel van een tandwielkast van een windmolen gemaakt, in de finaleronde een onderdeel van de zonnwagen Umicar. Hiermee willen we jongeren bewust maken van het belang van nieuwe milieuvriendelijke energietoepassingen en de innovatieve uitdagingen in de technologische industrie.

Resultaten

Schooljaar 2007-2008: 6 scholen met 12 leerlingen. Geen Limburgse leerling bij de 10 finalisten.



4 >

Samenwerking onderwijs-industrie

4 > 3

Promotie

4 > 3 > 1

Techniek in het basisonderwijs

Doelgroep

Leerlingen van de 2de graad basisonderwijs
Leerkrachten van de 2de graad basisonderwijs

Doelstelling

Attitudeverandering creëren ten opzichte van de studiekeuze en oriëntatie bij leerlingen, ouders en leerkrachten via het inktvlekmodel.
Organiseren en onderhouden van netwerken tussen lagere school en technisch secundair onderwijs.

Concept

Er werden 5 projecten in Limburg opgestart. De opzet was dat de secundaire nijverheidsschool zou fungeren als een soort ankerschool en zou samenwerken met 1 of meer lagere scholen, de pilootscholen. In totaal namen 11 lagere scholen deel. De 11 scholen ondertekenden de visienota: "The missing link". Er werd afgesproken om in de eerste fase tijdens het schooljaar 2007-2008 voornamelijk te werken rond het verwerven van basisvaardigheden techniek in de 2de graad van het basisonderwijs. De scholen spraken af om te werken met lesfiches met als methodiek de geleide instructie. Deze lesfiches werden voor iedereen toegankelijk gemaakt door publicatie op de website van het FTML. De bedoeling was verder om de oefeningen in het basisonderwijs te realiseren met behulp van tutoring vanuit het secundair onderwijs.

Voor de logistieke ondersteuning stelde het FTML de 'technologiekoffer' ter beschikking van de scholen van het basisonderwijs. Deze technologiekoffer bevat een basisset aan gereedschappen.



sinds 2007

4 > 3 > 2 Beroepengids

Doelgroep

6de jaar lager onderwijs en hun leerkrachten en ouders
1ste en 2de jaar secundair onderwijs en hun leerkrachten en ouders

Doelstelling

- Promotie van het technisch onderwijs en beroepsonderwijs bij maken studiekeuze
- Een staalkaart aanbieden van beroepen in de sector metaal, elektriciteit, kunststof en elektronica met concrete info van mensen uit de praktijk

Concept

- Kleurrijke website vol foto's en interviews biedt een overzicht van 32 beroepen uit de sector metaal en technologie. Bij elk beroep wordt een overzicht van de meest aangewezen studies in het TSO en BSO gegeven en de Limburgse scholen waar deze richtingen aangeboden worden.
- Leidraad voor leerkrachten, leerlingen en ouders bij het maken van studiekeuze

Resultaten

Op de website van het FTML werd er een link opgenomen naar de elektronische beroepengids: www.verrassendmetaal.be.

www.ftml.be > onderwijs > beroepengids

> werkwzoekenden



5 > 1 Ontslagbegeleiding

Meer informatie over dit onderwerp vindt u onder 3.5 Ontslagbegeleiding.

www.ftml.be > werkzoekenden > begeleiding bij ontslag

5 > 2 Opleidingen werkzoekenden

Het FTML richt zelf geen opleidingen in voor werkzoekenden. Het FTML beschouwt de VDAB als bevoorrechte opleidingspartner bij de organisatie van opleidingen voor werkzoekenden en dit in het kader van de overeenkomst FTML-VDAB.

Resultaten

225 werkzoekenden volgden in 2008 één of meerdere opleidingen in de secties metaal en automatisatie.

opleiding	aantal cursisten
AUTOMATISATIE	53
LASSEN	58
METAALCONSTRUCTEUR	19
ONDERHOUD	54
TEKENAAR	8
VERSPANING	33

www.ftml.be > werkzoekenden > bijscholing



5 >

Werkzoekenden

5 > 3

De vacaturedatabank

Doelgroep

Werkzoekenden en bedrijven.

Doelstelling

Vacatures kenbaar maken op de website van het FTML. Op deze manier trachten wij een bijdrage te leveren om moeilijk in te vullen vacatures extra onder de aandacht te brengen.

Concept

Bedrijven melden hun vacatures aan bij het FTML. Wij nemen deze vacature op in de hiervoor ontwikkelde vacaturedatabank van onze website.

Resultaten

In 2008 werden er 125 vacatures bij ons aangemeld. Hiervan werden er 97 ingevuld en stonden er eind 2008 nog 28 open.

www.ftml.be > [werkzoekenden](#) > [vacatures metaalsector](#)



› activiteitenverslag 2008 LIMOB

1 >	wie zijn we?
2 >	rol van LIMOB
3 >	opleidingen
4 >	ontslagbegeleiding
5 >	bedrijfsprojecten
6 >	financiële ondersteuning opleidingsprojecten
7 >	derden

1.1	Historiek	61
1.2	Werkingsmiddelen werkjaar 2008	62
1.3	Doelgroep	63
2.1	Kerdoelstellingen	65
2.2	Waarden	65
2.3	De vormingsbarometer	66
2.4	De competentiebarometer	66
2.5	Opleiding competentie management	67
3.1	Open opleidingsaanbod	69
3.2	Individueel leren	70
4.1	Methodiek	73
4.2	Cijfers	75
6.1	Terugbetaling gedeelte organisatiekosten van extern gevolgde opleidingen	79
6.2	Betaald educatief verlof voor uw bedrijfscursussen	79
6.3	Financiële ondersteuning opleidingsprojecten voor bedienden die behoren tot de risicogroepen	80
6.4	Resultaten	81
7.1	Sociale partners	83
7.2	Zusterfondsen	83
7.3	Andere sectorfondsen	83
7.4	Sectorconvenant	83
7.5	Automotive Netwerk Ford Genk	83
7.6	Onderwijs	84

1 >

wie zijn we?

Limob is ontstaan in 1989 in uitvoering van de CAO van maart 1989 waarin vastgelegd werd dat 0,5% van de bruto loonmassa voorbehouden zou worden voor opleidings- en tewerkstellingsbevorderende initiatieven.

Afhankelijk van de economische situatie en van door de overheid genomen beslissingen is de verdeling van deze 0,5% voor de verschillende domeinen gewijzigd in de loop der jaren.

Historisch overzicht van de verdeling van deze geïnde 0,5%.

Bedienden	1991	1992 1993	1994	1995	1996	1997 1998	1999 2008
INOM-bedienden	0,10	0,10	-	0,10	0,10	0,10	0,10
LIMOB-vorming	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,10	0,15
Risicogroepen werklozen	0,10	0,15	-	-	-	-	-
Risicogroepen werknemers	0,15	0,10	0,15	0,15	0,20	0,10	0,10
Begeleidingsplan Miet Smet	-	-	0,10	0,05	0,05	0,05	-
Kinderopvang	-	-	0,05	0,05	0,05	0,05	-
Bijpassing EV*	-	-	-	0,05	-	-	-
Bijpassing TWA**	-	-	-	-	-	0,10	-
	0,50	0,50	0,45	0,55	0,55	0,50	0,35

* Educatief Verlof, ** Tijdelijke Werkloosheid en Anciënniteit

1 > 2 Werkingsmiddelen werkjaar 2008

Bijdragesituatie 2008.

Wie int wat en hoe worden deze gelden aangewend om de sector en haar bedrijven te ondersteunen?

**Nationaal sectoraal
PC 209
inning door INOM-bedienden
0,20%**

0,10%

Opleidingsprojecten voor bedienden risicogroepen

Het bedrijf betaalt forfaitair 32,50 euro/bediende

- recupereerbaar bij Limob via opleidingssubsidie voor bedienden die behoren tot de risicogroepen
- recupereerbaar door gebruik te maken van het Loopbaanoriënteringscentrum van Limob (outplacement voor bedienden)

0,10%

Opleidings-/begeleidingsinfrastructuur en organisatie cursussen

- forfaitair: 24,79 euro/bediende

**Provinciaal sectoraal
PC 209
inning door LIMOB
0,15%**

0,15%

Opleidingsfonds Limob

Het bedrijf betaalt een forfaitair bedrag per bediende (2008: € 51,16)

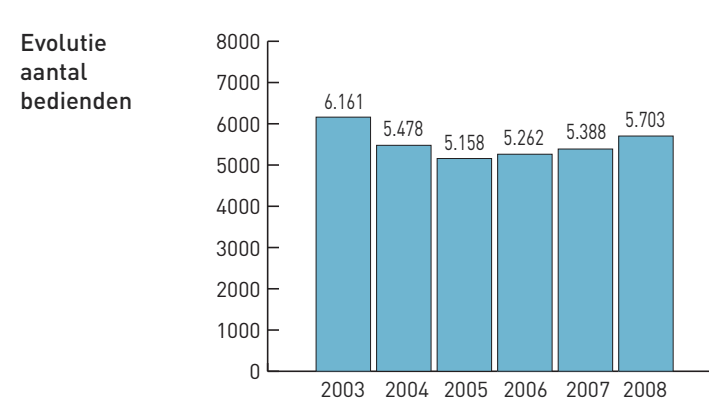
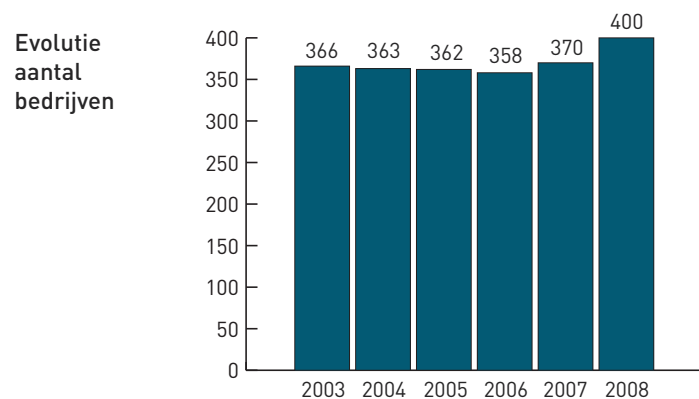
- recupereerbaar bij Limob via opleidingssubsidie voor opleidingen die extern zijn doorgegaan

1 > 3 Doelgroep

Elke onderneming in Limburg met bedienden in dienst die ressorteren onder Paritair Comité 209 behoort tot de doelgroep van Limob. Op basis van de inningsgegevens voor 2008 telt Limob momenteel 400 aangesloten bedrijven die samen 5.703 bedienden en kaderleden tewerkstellen.

Bedrijfsgrootte volgens aantal bedienden	Bedrijven		Bedienden	
	2007	2008	2007	2008
1-4	193	215	404	449
5-9	69	75	448	478
10-19	40	41	543	557
20-49	43	41	1.372	1.313
50-99	17	18	1.132	1.136
100-499	8	10	1.489	1.770
Totaal	370	400	5.388	5.703

In vergelijking met 2007 telt onze sector 315 bedienden meer. Ook het aantal bedrijven steeg van 370 naar 400.





2 >

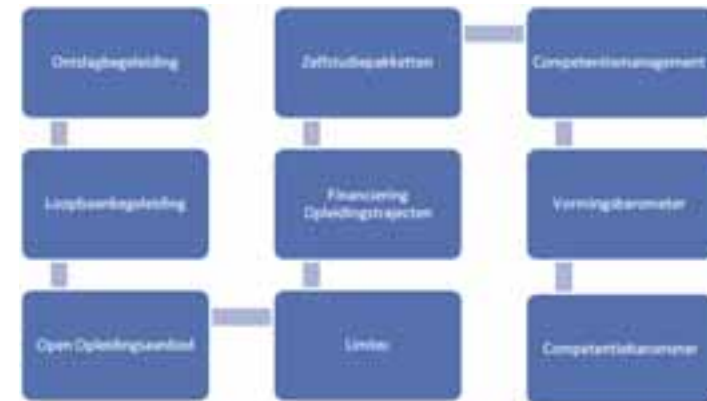


rol van LIMOB

Limob moet blijvend vorming, training en opleiding sensibiliseren. Limob moet zich blijven profileren als makelaar (vraag en aanbod bij elkaar brengen) op vraag van werkgever en werknemer: zowel loketfunctie (weten waar de markt zich bevindt) als subsidioloog (weten waar het geld zich bevindt!). Limob moet een eigen aanbod creëren dat marktaanvullend is en/of marktinnoverend is voor zowel bedrijven als werknemers. Ontwikkeling van bedrijven en werknemers is hierin een sleutelwoord.

Het primaire werkingsdomein omvat:

- Loopbaanbegeleiding
Het ter beschikking stellen van instrumenten zowel in het kader van professionele vorming als loopbaanoriëntering.
- Ontslagbegeleiding
De begeleiding van ontslagen of met ontslag bedreigde bedienden/kaderleden.
- Aanbod activiteiten
Infosessies, open opleidingsaanbod, zelfstudiepakketten, ...
- Financiële ondersteuning van opleidingstrajecten.
- Participatie aan allerhande projecten die een meerwaarde voor de sector betekenen.
- Limtec; het Limburgs Technologiecentrum van de Metaalsector.



2 > 1

Kerndoelstellingen

- Het stimuleren van permanente vorming en opleiding om de verdere ontwikkeling van de Limburgse metaalindustrie en haar tewerkstelling te ondersteunen.
- Het oriënteren van bedienden naar een passende job, vooral bij contractbeëindiging.
- Het helpen, begeleiden van de lidbedrijven en hun medewerkers in hun ontwikkeling.

2 > 2

Waarden

- Vorming en opleiding zijn essentieel om de tewerkstelling en de weerbaarheid van de bedienden op de arbeidsmarkt te garanderen en te verhogen.
- Permanente vorming en opleiding zijn tevens een basisvoorwaarde voor de ontwikkeling van de lidbedrijven en hun tewerkstelling.
- Vorming en opleiding behoren tot de verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer.

2 > 3 De vormingsbarometer

Het in kaart brengen van de opleidingsnoden in uw bedrijf. Een online instrument om opleidingen op een eenvoudige manier te inventariseren en beheren.

In 2007 en 2008 werd proefgedraaid bij Bosal en Hydrogenics. In beide bedrijven werd met behulp van de Vormingsbarometer een opleidingsplan opgesteld. Er werden respectievelijk 129 (van 25 deelnemers) en 189 (van 34 deelnemers) opleidingsinitiatieven gedetecteerd. In het opleidingsrapport dat beide bedrijven van Limob kregen werd een concreet trainingsaanbod geformuleerd. Bij Bosal kreeg Limob zelfs de ruimte om dit aanbod rechtstreeks aan de betrokkenen te zenden.

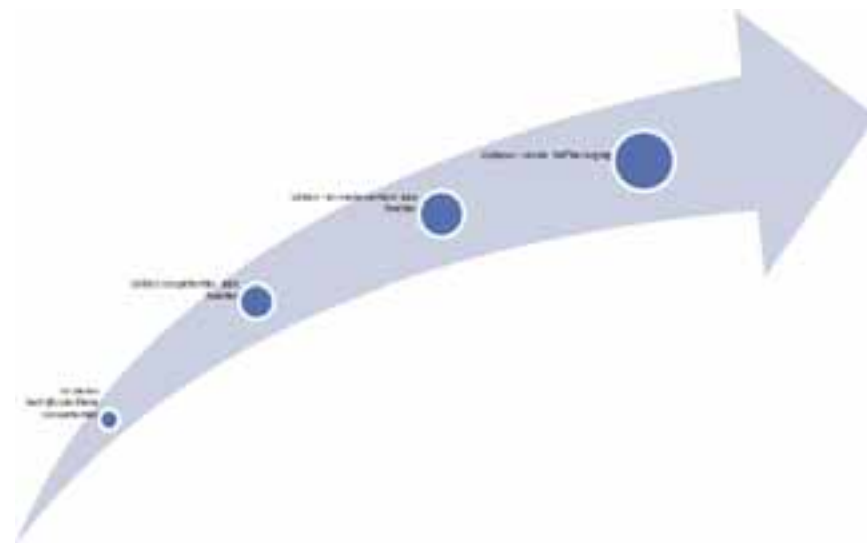


2 > 4 De competentiebarometer

Metten van competenties aan de hand van een 360° bevraging vertrekkend vanuit een bestaand competentiewoordenboek.

Limob verwerkt de resultaten in een rapport dat besproken wordt met de medewerker. Het vormt een basis voor een goed ontwikkelingsgesprek gebaseerd op vooraf duidelijk bepaalde competenties en metingen.

De competentiebarometer is een instrument! Wat een bedrijf ermee doet en hoe het gebruikt wordt is het belangrijkste. Het verzamelen van informatie en het opstellen van een rapport is slechts een eerste stap maar wel een onontbeerlijke.



2 > 5 Opleiding competentiemanagement

Competentiemanagement zorgt ervoor dat medewerkers de juiste kennis, vaardigheden en attitudes hebben. Het is de rode draad doorheen het personeelsbeleid: voor het aantrekken, inzetten, evalueren en ontwikkelen van medewerkers.



Ook Adam en Eva oordeelden maar hun beoordelingsvermogen bleef soms in gebreke ...

Een competentieprofiel kan een betrouwbaar instrument zijn om de eigen competenties in kaart te brengen en ze vervolgens te ontwikkelen.

OBMB, VIBAM, COBOT, VORMETAL, IPV en LIMOB organiseerden een cyclus van 4 modules rond competentiebeheer:

- Zin en onzin van competentiemanagement
- Het opstellen van functiebeschrijvingen
- Competenties beschrijven en meten
- De effecten van opleidingen meten en verhogen

3 >

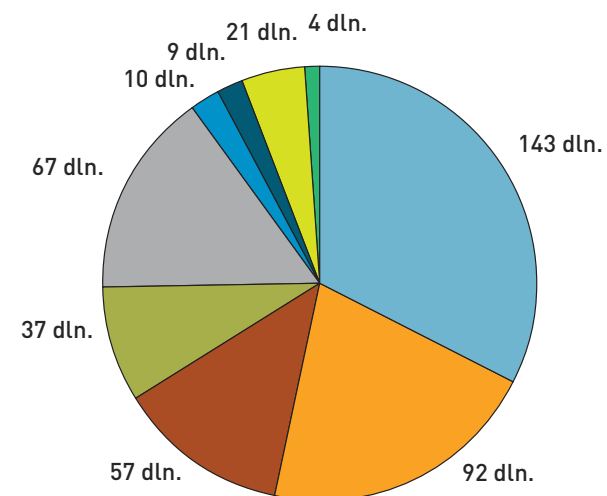


opleidingen

Open opleidingsaanbod

De intersectorale samenwerking, opgestart in 2003, werd ook in 2008 verdergezet. Hierdoor konden ook cursisten uit de voedingssector, textiel en confectie intekenen op het opleidingsaanbod van Limob. Van deze mogelijkheid werd gretig gebruikt gemaakt door de bedrijven.

■ Vaardigheidstrainingen (leren neen zeggen, assertiviteit, leidinggeven, timemanagement, projectmanagement, ...)	143 deelnemers
■ Online PC-trainingen (office pakketten, internet, e-mail, ...)	92 deelnemers
■ Infosessies opleidingsbeleid	57 deelnemers
■ Competentiemanagement (competenties beschrijven en meten, effecten van leerinspanningen meten en verhogen, opstellen van functiebeschrijvingen)	37 deelnemers
■ Taalopleidingen (Frans, Engels , Duits)	67 deelnemers
■ Werkvloerintroductie voor leerkrachten	10 deelnemers
■ Financiële opleidingen (update BTW, vennootschapsbelasting, ...)	9 deelnemers
■ Kwaliteit (5 S, Six Sigma, Lean, Kaizen, ...)	21 deelnemers
■ Industriële Automatisering	4 deelnemers
Totaal	440 deelnemers



3 > 2 Individueel leren

1. door middel van zelfstudiepakketten die Limob gratis aanbiedt

Alle aangesloten bedrijven kunnen bij Limob GRATIS zelfstudiepakketten ontlend. Kennis vergaren d.m.v. zelfstudie heeft een aantal voordelen:

- men hoeft zich niet te verplaatsen
- men volgt de opleiding waar en wanneer men wil
- men werkt op zijn/haar eigen tempo

Het aanbod werd in 2008 geactualiseerd. Volgende nieuwe dvd's werden aangekocht en ter beschikking van de bedrijven gesteld:

- Assertief gedrag
- Lichaamstaal op het werk
- Communicatie is de basis
- Dus jij denkt dat je een projectleider bent?
- Functioneringsgesprekken: droom en nachtmerrie

2. door middel van e-learning

Reeds voor het zesde jaar op rij bood Limob in samenwerking met INOM-bedienden ook in 2008 haar leden de mogelijkheid om via het internet pc-pakketten onder de knie te krijgen. Gedurende 3 maanden en op ieder moment of om het even waar kan de cursist via het internet inloggen in het systeem en de opleiding van haar/zijn keuze volgen. Dit gebeurt na toekenning van een paswoord en log-in aan de cursist.

Het systeem voorziet in een online handleiding en gedurende de opleiding kan de cursist via e-mail vragen stellen aan een coach. Het traject wordt door Limob intensief opgevolgd. De deelnemers krijgen aanmoedigingsmails en tips.

Volgende opleidingen werden in 2008 aangeboden:

ICT, een blik onder de motorkap, Word 2000 en 2002, Excel 2000 en 2002, Powerpoint 2000 en 2002, Access 2000 en 2002, Outlook 2000 en 2002, werken met de pc, internet e-mail, internet surfen en zoeken, starten met Windows, Windows 2000 compleet, nieuw in office xp, ...

Bedrijven en hun werknemers kunnen het hele jaar door inschrijven voor 1 van de 4 aangeboden periodes:

- periode 1: maart/mei
- periode 2: juni/augustus
- periode 3: september/november
- periode 4: december/februari

In 2008 hebben 92 cursisten uit 27 bedrijven deelgenomen aan deze leervorm.



4 >

ontslagbegeleiding

Limob begeleidt sinds 1992 gratis de ontslagen of met ontslag bedreigde bedienden en kaderleden van de bedrijven uit PC 209 bij het zoeken naar een nieuwe, gepaste functie. In 2003 werd het LoopbaanOriënteringsCentrum (LOC) van Limob door de Vlaamse Gemeenschap erkend als Outplacementkantoor (erkenningnummer VG.942/BO)

4 > 1

Methodiek

1. Elk begeleidingstraject start met een individueel gesprek

In dit eerste gesprek wordt vooral gepeild naar de persoonlijke beleving van de contractbeëindiging, de mate waarin geanticipeerd werd, het zelfbeeld en de perceptie van de omgeving. Alle faciliteiten die het Loopbaanoriënteringscentrum aanbiedt worden op dat ogenblik voorgesteld en getoetst aan de verwachtingen van de betrokkene.

2. Na het intake-gesprek start het begeleidingstraject van de werkzoekende

In een eerste fase neemt de kandidaat deel aan een **collectieve sollicitatietraining**. Tijdens deze 4-daagse opleiding komen alle aspecten van het solliciteren aan bod. De balans opmaken van het professioneel verleden, sterkte-zwakke analyse en bepalen van een persoonlijk jobdoelwit. Het bespreken van het belang van de verschillende arbeidsmarktkanalen, de vacatureanalyse, het opstellen van een curriculum vitae en sollicitatiebrief. De laatste dag komt het selectiegesprek aan bod. Een video-opname van een gesimuleerd sollicitatiegesprek confronteert de kandidaat met de sterke en zwakke punten in de eigen gespreksvaardigheid en (non-verbale) houding.

Bij een onvoldoende aantal kandidaten voor een collectieve training, wordt bovenvermeld traject individueel doorlopen.

Na het beëindigen van de sollicitatietraining wordt er een infosessie georganiseerd omtrent **de diensten van de VDAB en de RVA**. Aangezien de werking van deze instanties regelmatig verandert, is het van groot belang actuele info te geven. Vandaar dat elke infosessie wordt verzorgd door een persoon van de betrokken dienst.

Na afloop van de training peilen we naar de verdere behoeften van de werkzoekende op vlak van de individuele en/of collectieve begeleiding.

3. Persoonsgerichte counseling en resultaatgerichte coaching

Tijdens de individuele begeleiding wordt dieper ingegaan op specifieke vragen van de client. Heeft hij bijvoorbeeld nog twijfels omtrent zijn jobdoelwit, dan werken we met een persoonlijkheidsvragenlijst om de individuele voorkeuren en motivatiebronnen voor een specifieke werksituatie verder in kaart te brengen. We werken met 2 soorten van vragenlijsten, nl. PAPI en MBTI.

PAPI staat voor "Preference and Perception Inventory": een vragenlijst waarbij de persoonlijke criteria voor een ideale werksetting op een rijtje komen te staan. Uiteraard dient dit PAPI-profiel in een aanvullend gesprek getoetst te worden aan de inzichten en werkervaring van de betrokkene.

De MBTI of Myers Briggs Type Indicator, resulteert in een persoonlijkheidstype. Ook tijdens de bespreking van het persoonlijke MBTI-type van een kandidaat komen er nieuwe inzichten omtrent zijn persoon aan het licht.

Zo gaan we tijdens de individuele afspraken in op elke vraag van de cliënt.

Tijdens de collectieve begeleiding wordt vooral gewerkt rond ervaringsuitwisseling, motivatie en netwerking.

4. Arbeidsmarktgerichte bijscholing

De vergelijking van de verworven kennis en werkervaring met de professionele doelstellingen kan bepaalde lacunes aan het licht brengen.

Tekorten in de kennisaspecten van het functiedomein kunnen een ernstige hinderpaal vormen bij de zoektocht naar de ideale job.

19% van de ontslagen bedienden maakte het afgelopen jaar gebruik van deze faciliteit. Vooral PC-trainingen, taaltrainingen en opleidingen binnen het domein van sociale vaardigheden (communicatie – assertiviteit) zetten hierbij de toon.

5. Infrastructuur en netwerk

Vrijwillig maar niet vrijblijvend kan elke kandidaat van het LOC kosteloos gebruik maken van een volledige infrastructuur, evenals het netwerk van Limob:

- een werkruimte met pc's, ADSL-internettoegang en persoonlijk e-mailadres
- kranten en naslagwerken nuttig bij het solliciteren
- telefoonlokalen, kopieermachine, gratis verzenden van briefwisseling
- het plaatsen van profiel en cv op www.limob.be

INTERACTIEVE WEBSITE - WWW.LIMOB.BE

U KAN ONLINE PROFIEL EN CV'S VAN WERKZOEKENDE BEDIENDEN UIT DE METAALSECTOR CONSULTEREN

4 > 2 Cijfers

In 2008 hebben 58 ontslagen bedienden gebruik gemaakt van het LOC bij hun zoektocht naar een nieuwe job.

- 37 personen (63,8%) vonden een nieuwe professionele uitdaging. (zie kader)
- 1 persoon tekende in op een langdurige opleiding
- 13 personen volgen verder begeleiding en 4 personen zoeken op eigen houtje verder
- 1 persoon ging met brugpensioen en 2 personen zijn langdurig ziek

Instroom	2006	2007	2008
• Hoeveel kandidaten werden begeleid?	112	80	58
Uitstroom	%	%	%
• Hoeveel kandidaten vonden een job?	79,5	82,5	63,8
Als zelfstandige	/	3,5	5,2
Als werknemer	79,5	79	58,6
• Leeftijd van de kandidaten			
- 30	6	8	3
30-40	29	19	15
40-50	54	54	73
+ 50	11	19	9
• Studieniveau van de kandidaten			
Middelbaar	40	49	59
Hobu	55	49	38
Universitair	5	2	3
• Functieniveau van de kandidaten			
Administratief bediende	29	29	20
Technisch bediende	47	32	50
Kaderleden	24	39	30
• Sector van hertewerkstelling			
Metaalsector	62	62	68
Andere sectoren	38	38	32
• Loon in de nieuwe functie			
Lager	39	43	29
Zelfde	40	33	33
Hoger	21	24	38
• Zoekperiode			
Minder dan 3 maanden	58	59	56
Meer dan 3 maanden	42	41	44
• Kanalen via dewelke men een nieuwe job vond			
Internet	20	16	26
Advertentie krant	11	11	12
Interim	24	35	21
Netwerk	40	30	38
Spontaan	5	8	3

5 >



bedrijfsprojecten

LIMOB stelt instrumenten ter beschikking van de bedrijven in het kader van professionele vorming en loopbaanoriëntering.

HR project Ford

Op vraag van en in samenwerking met de HR-afdeling van Ford hebben we een traject uitgewerkt waarbij 30 personen in de gelegenheid gesteld worden om wat meer zicht te krijgen op wie ze zijn als persoon en op hun functioneren binnen Ford. Hiervoor maakten we gebruik van een PAPI-I als persoonlijkheidsvragenlijst en de competentiebarometer als 360° feedback instrument. De vragenlijsten werden elektronisch ingevuld en verwerkt. Daarna volgde een persoonlijk gesprek met elk van de kandidaten waarin we de resultaten hebben besproken.

Vraag rond doorstroom van IMA

Hier werd dezelfde methodiek toegepast als bij het HR project van Ford, zij het dan met een ander doel, nl. meer zicht krijgen op de haalbaarheid van een geplande doorstroom. Eerst werden ook hier de vragenlijsten elektronisch ingevuld en verwerkt om ze daarna te bespreken met de deelnemers in kwestie. De resultaten werden dan besproken met de leidinggevenden en er werden aanbevelingen gedaan op vlak van training en coaching om de slaagkansen van de doorstroom te verhogen.

Opleidings- en coachingstraject JLG

Project rond opleiding en coaching op vlak van communicatie en leidinggeven voor 30 bedienden in samenwerking met vzw Keerpunt.

Persoonlijk Ontwikkeltraject Tenneco

Dit traject is een herhaling van het project dat we in 2007 met 3 bedienden van Tenneco doorlopen hebben. Met 3 nieuwe geïnteresseerden hebben we samengewerkt om zicht te krijgen op mogelijke acties vanuit de persoon zelf of vanuit de organisatie die leiden naar een hoger gevoel van tevredenheid bij de persoon in kwestie. Output van een 360° feedback en een assessment door een extern bureau werden gebruikt als input voor het project. Daarnaast werd gewerkt aan de hand van de Kernkwaliteiten en een Checklist Tevredenheid. De output werd gebundeld in een synthesedocument met concrete actiepunten die besproken werden met HR en de rechtstreeks leidinggevende.

Vraag rond doorstroom ATM

Er werd aan de hand van de PAPI bevestigd of een persoon de gewenste persoonlijkheidskenmerken heeft om een functie met meer verantwoordelijkheid op te nemen.

Na het invullen van de jobprofiler (gewenste kenmerken) door de leidinggevende en de PAPI-I vragenlijst door de kandidaat, werden de resultaten besproken, eerst in een gesprek met de kandidaat. Naderhand werd feedback gegeven aan de leidinggevende.

A decorative graphic on the left side of the slide. It consists of several horizontal bars of varying shades of blue and grey. A white rectangular box is positioned in the middle of these bars, containing the number '6' and a right-pointing chevron symbol '>'. Below this box, a dark blue arrow points to the right, with a small yellow chevron symbol '>' inside its tip.

6 >

financiële ondersteuning opleidingsprojecten

6 > Financiële ondersteuning opleidingsprojecten

6 > 1 Terugbetaling gedeelte organisatiekost van extern gevolgde opleidingen

Een gedeelte van de kosten van een extern gevolgde opleiding kan bij Limob gerecupereerd worden vanuit de provinciale bijdrage die een lidbedrijf aan Limob betaalt. De recuperatie is beperkt tot maximum 75% van de betaalde provinciale bijdrage.

In 2008 recupereerden 25 bedrijven hun provinciale bijdrage. Er vloeide op die manier 31.680,95 euro terug naar de bedrijven.

Bedrijfs grootte	2004	2005	2006	2007	2008
1-4	2	3	1	4	1
5-9	2	2	1	0	6
10-19	6	3	4	8	1
20-49	10	10	4	10	12
50-99	3	3	1	6	2
100-199	2	2	1	2	3

6 > 2 Betaald educatief verlof voor uw bedrijfscursussen

Elk bedrijf dat een opleiding organiseert van minstens 32 uren kan een gedeelte van de loonkost van de cursisten recupereren bij het Fonds Educatief Verlof. Voorwaarde is wel dat de opleiding tijdig aangemeld wordt bij Limob en opengesteld wordt voor andere bedrijven.

	2004	2005	2006	2007	2008
Aantal bedrijven dat aanvraag deed	9	14	19	14	14
Aantal ingediende dossiers	50	51	49	30	44
Aantal cursisten	147	203	150	67	66
Aantal geattesteerde uren EV	5.255	7.644	4.646	4.630,5	1.164,57

6 > 3 Financiële ondersteuning opleidingsprojecten voor bedienden die behoren tot de risicogroepen

De nationale vormingsbijdrage die de bedrijven jaarlijks aan INOM betalen, wordt aangewend om:

- het LOC (loopbaanoriënteringscentrum) van Limob te financieren en
- om specifieke opleidingsprojecten voor bedienden die behoren tot de risicogroepen te ondersteunen.

Welke bedienden behoren tot de risicogroepen?

Om subsidiabel te zijn moeten de cursisten aan minstens 1 van de opgesomde criteria voldoen.

1. Ouder dan 40 jaar zijn.
2. Een diploma niet hoger dan hoger secundair onderwijs hebben.
3. Geen overeenkomst tussen diploma en huidige functie.
4. Gedurende 10 jaar dezelfde functie uitgeoefend hebben.
5.
 - a. Een zeer uitvoerende administratieve functie uitoefenen.
 - b. Een functie uitoefenen waarvan de functie-inhoud geïntegreerd kan worden in een andere functie.
 - c. Een functie uitoefenen waarvan bepaalde onderdelen geautomatiseerd kunnen worden.
6. Bedienden die zich in één van volgende situaties bevinden:
 - collectief ontslag
 - herstructurering
 - invoering van nieuwe technologieën
 - invoering van nieuwe werkmethodes
 - reorganisatie van functies, cellen, diensten of de hele onderneming

	2004	2005	2006	2007	2008
Aantal cursisten	310	242	192	190	188
criterium 1	103	83	85	86	91
criterium 2	70	40	34	26	43
criterium 3	48	32	28	20	28
criterium 4	16	21	9	12	17
criterium 5	70	22	15	29	9
criterium 6	3	44	72	17	-
Aantal bedrijven dat aanvraag indiende	73	67	54	66	85
Aantal ingediende dossiers	90	97	67	82	113
Aantal geattesteerde uren EV	6.044	1.229	1.954	1.1134	433

Op deze manier vloeide er 50.329,99 euro terug naar de bedrijven.

Hoeveel opleidingssubsidie kan een bedrijf maximum krijgen?

- Bedrijven met maximum 5 bedienden in dienst recupereren maximum 250 euro. Op die manier probeert Limob de KMO's extra te stimuleren en hun opleidingsinspanningen te belonen.
- Bedrijven die minimum 6 en maximum 20 bedienden tewerkstellen recupereren maximum hun betaalde bijdrage.
- Bedrijven met minstens 21 bedienden in dienst recupereren maximum 75% van hun betaalde bijdrage.

6 > 4 Resultaten

Limob bereikte volgende resultaten.

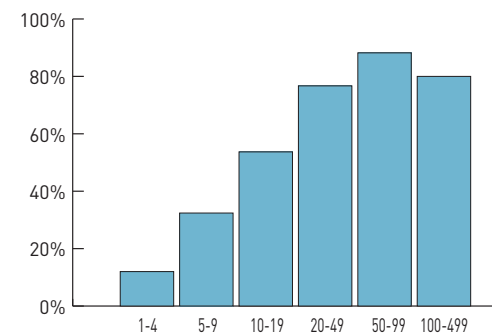
31,25% van onze leden heeft actief gebruik gemaakt van onze diensten in 2008.

Hoe groter het bedrijf, hoe meer de diensten van Limob gekend zijn en als dusdanig ook gebruikt worden.

Het blijft onze doelstelling om ook de kleine bedrijven te bereiken met de diensten die we aanbieden. In onderstaande tabel vindt u meer gedetailleerde info hierover.

Bedrijfs-grootte	Aantal bedrijven dat gebruik maakte van Limob-diensten	Aantal bedrijven aangesloten bij Limob in deze categorie	% bedrijven dat gebruik maakte van Limob-diensten	Totaal aantal bedienden in deze categorie
1-4	23	215	12	449
5-9	24	75	32,4	478
10-19	22	41	53,7	557
20-49	33	41	76,7	1.313
50-99	15	18	88,2	1.136
100-499	8	10	80	1.770
Totaal	125	400	31,25	5.703

Percentage bedrijven dat gebruik maakte van de LIMOB-diensten naar bedrijfs-grootte (aantal bedienden)



7 >



derden

7 > 1 Sociale partners

Om de kerndoelstellingen van Limob te realiseren moet de samenwerking tussen werkgever/werknemer en hun afvaardigingen geoptimaliseerd worden. Binnen het kader van de bijeenkomsten van de Raad van Beheer wordt deze samenwerking geïntensifieerd. Uiteraard wordt dit proces doorgetrokken naar alle activiteitsdomeinen waar Limob actief is. Het engagement van beide sociale partners vormt de sleutel tot het succes van Limob.

7 > 2 Zusterfondsen

FTML, Vibam, OBMB, Vormetal, INOM-bedienden. Om de werking van Limob te kunnen blijven optimaliseren wordt er nauw samengewerkt met de andere sectoriële opleidingsfondsen. Deze samenwerking uit zich o.a. in het gezamenlijk aanbieden van opleidingen.

7 > 3 Andere sectorfondsen

De samenwerking met IPV (voeding), COBOT (textiel), IVOC (confectie) werd verdergezet. Met CEVORA (ANPC 218) werden fundamenten voor een samenwerkingsakkoord gelegd dat in 2008 in voege trad. Hierdoor kunnen bedienden uit PC 209 deelnemen aan het ruime aanbod opleidingen van CEVORA.

7 > 4 Sectorconvenant

In 2008 werd er opnieuw een sectorconvenant afgesloten tussen de Vlaamse regering en de sociale partners van onze sector. Dit voor een periode van één jaar (1/9/2008 tot 31/8/2009). Doel is tot een sterkere overeenstemming te komen tussen het beleid inzake opleiding en werkervaring van de Vlaamse regering en de inspanningen van de sector op dit domein. Ook Limob participeerde in deze convenant.

7 > 5 Automotive Netwerk Ford Genk

Het Automotive Netwerk Ford Genk zijn de automotive bedrijven rond Ford Genk, het nijverheidstechnisch onderwijs, de sector- en een aantal opleidingsorganisaties. Samen ondernamen zij acties om de samenwerking tussen Ford en de betrokken toeleveringsbedrijven enerzijds en het technisch onderwijs anderzijds te versterken. In dit kader organiseerde Limob volgende actie:

- Een werkvloerintroductie van vakleerkrachten en opleidingsverantwoordelijken in de auto-assemblagebedrijven te Genk. Hieraan namen 10 leerkrachten/docenten deel. Zij volgden gedurende 2 shifts (vroeg of late) een leidinggevende/supervisor in de vorm van een meeloopstage. Naast Ford Genk waren ook Lear, SML en Facil stagebedrijven.

7 > 6 Onderwijs

Limob stoomt laatstejaarsstudenten technisch onderwijs klaar voor de arbeidsmarkt!

Dat onze studenten uit het technisch onderwijs krakken zijn wisten we al lang!

Hun eindejaarsproeven, die te bewonderen vielen op de Dag van de Technologie (29 mei 2008 - Limburghal te Genk), getuigden van hun technische expertise.

Daarnaast worden sociale vaardigheden alsmaar belangrijker, zeker ook voor onze toekomstige technische medewerkers.

Op een sollicitatiegesprek wordt niet enkel gepeild naar technische kennis, ook de persoon is hier van tel. De manier waarop iemand zich presenteert, zijn/haar gedrag, ja zelfs het voorkomen bepaalt mede het succes van het gesprek.

Op vraag van het Technicum te St-Truiden organiseerde LIMOB samen met Vooruitzenden (een initiatief van het Vormingsfonds van de uitzendsector) en LOOA een workshop rond deze vaardigheden. Wat wordt er van mij verwacht als ik ga solliciteren? Hoe gedraag ik mij? Welke vragen worden er gesteld? Zal ik testen moeten afleggen? Welke vragen moet ik mezelf stellen? Wat kan ik verdienen? Hoe geef ik een hand?

Al deze -en nog vele andere- vragen kregen een eenvoudig antwoord in een workshop van 3 lesuren. Ruim 40 laatstejaarsstudenten namen op woensdag 30 april 2008 hieraan deel.

Werkvloerintroductie van Leerkrachten TSO / BSO bij Ford Genk



1 >	>	historiek	88
2 >	>	samenwerking	89
3 >	>	investeren in kennis en didactisch materiaal	90
4 >	>	technologieën	91
5 >	>	evolutie opleidingen en bezetting lokalen	95
6 >	>	overzicht doelgroepen en activiteiten	96
7 >	>	bedrijfsopleidingen	97
8 >	>	workshops - studiedagen - activiteiten	102
9 >	>	opleidingen voor docenten	103
10 >	>	gebruik van de infrastructuur door het onderwijs	104
11 >	>	samenwerking met RTC Limburg	105
12 >	>	Dag van de Technologie - Peter Hellerprijs 2007-2008	107

1 > Historiek

Eind '97 opende LIMTEC, het Limburgs Technologiecentrum van de Metaalsector, zijn deuren : het was een initiatief van FTML, LIMOB en FORD Werke GmbH. Hiermee wilde de sector een antwoord bieden op de steeds terugkerende vraag naar didactisch ondersteunde opleidingen van de lidbedrijven.

LIMTEC biedt een forum voor het bedrijfsleven en het onderwijs om in te spelen op de technologische evoluties. Een infrastructuur met aandacht voor werkende proefopstellingen zorgt voor praktijkervaring in nieuwe technieken met een hoge automatiseringsgraad.

Bij de start van LIMTEC in 1997 bleek al meteen dat het centrum een schot in de roos was. De behoefte naar technologische opleidingen bleek zo groot, dat de 2 leslokalen niet volstonden.

Einde 2003 beslisten de sociale partners en Ford Werke GmbH om LIMTEC verder uit te bouwen. De oorspronkelijke ruimte van 320 m² werd vergroot naar ruim 720 m². Hierdoor werden er 4 extra leslokalen gecreëerd om zo tegemoet te kunnen komen aan de grote vraag naar technologische opleidingen.

Tijdens het najaar 2004 werd de uitbreiding gerealiseerd. De officiële opening van de uitbreiding vond plaats op 29 januari 2005 in aanwezigheid van Minister Frank Vandenbroucke en Jan Hoet.

Door deze uitbreiding kon LIMTEC inspelen op de stijgende vraag naar bedrijfsopleidingen en een verdubbeling optekenen van de georganiseerde activiteiten.

In het voorjaar van 2007 besliste het FTMA (het Fonds voor opleiding en tewerkstelling van de Metaalsector in Antwerpen) om eveneens een eigen technologiecentrum op te richten. ANTTEC, het Antwerps Technologiecentrum van de metaalsector, speelt in op het groeiend tekort aan onderhoudstechniekers in de regio.

Door de oprichting van een opleidingscentrum in Antwerpen, waar weliswaar andere accenten zullen worden gelegd, zal een ruimer opleidingsaanbod aangeboden kunnen worden aan de bedrijven en hun werknemers.

LIMTEC blijft zich verder specialiseren in automatiseringstechnieken, ANTTEC gaat zich toespitsen op mechanische onderhoudstechnieken. De basisopleidingen dienen op beide locaties te worden uitgebouwd. De gespecialiseerde opleidingen worden vanuit de specifieke centra uitgewerkt, maar moeten beschikbaar zijn voor beide provincies.

De samenwerking tussen LIMTEC en ANTTEC garandeert een optimale aanwending van de middelen en zorgt voor een meerwaarde voor beide centra.



2 › Samenwerking

De voordelen van de samenwerking met leveranciers van automatiseringsproducten zijn legio :

- opleidingen worden ondersteund met de meest actuele didactische standen
- kennisoverdracht naar onze docenten en system-integratoren
- inspelen op snel veranderende technologieën
- organiseren van opleidingen over samenwerking van producten van verschillende leveranciers

Deze clustervorming tussen LIMTEC-leveranciers-bedrijven-lesgevers-automatiseringsbureau's komt onze lidbedrijven ten goede.

Uniek hierbij is dat, naast de didactische opstellingen, gebruik kan gemaakt worden van kleine automatisaties waarbij alle vakdomeinen uit de techniek samenkomen. Op deze manier wordt de drempel voor de cursisten naar de automatisaties in hun eigen bedrijf verlaagd en kunnen ze leren gericht fouten op te sporen in een werkende installatie.

De samenwerking met de verschillende leveranciers is voor onze werking van levensnoodzakelijk belang. Het is door hun medewerking dat we aan een financieel haalbare prijs ons centrum up-to-date kunnen houden, verder kunnen uitbouwen en de nodige kennis kunnen verwerven. De leveranciers zijn ervan overtuigd dat een goed uitgerust opleidingscentrum ook hen ten goede komt. We kunnen de kennis en de verschillende technieken bundelen en aanbieden aan onze lidbedrijven. Op deze manier is er als het ware een symbiose ontstaan tussen onze organisaties.

De ervaringsuitwisseling tussen grote en kleine bedrijven moet de Limburgse metaalsector en haar werknemers naar de toekomst toe competent en sterker maken. Daarom is dergelijk centrum een conditio sine qua non voor de verdere ontwikkeling, niet alleen van onze sector, maar voor gans Limburg.



3 > Investeren in kennis en didactisch materiaal

De opleidingsvragen van de bedrijven en de gevraagde flexibiliteit verplichten ons verder te investeren in kennis.

Voor opleidingen servodrives en hun koppeling met de PLC was het niet evident lesgevers te vinden die beide vakdomeinen beheersten. Bert Vanderhallen heeft zich het afgelopen jaar verder gespecialiseerd in de vakgebieden aandrijftechnieken en PLC-sturingen, Yoeri Hondshoven heeft zich verder vervolmaakt in het vakgebied PLC-sturingen.

We kunnen door deze investering in kennis met succes inspelen op de vragen van de bedrijven. Door onze twee lesgevers-coördinatoren waarover we beschikken, kunnen we ook flexibeler inspelen op de opleidingsvragen en grotere opleidingstrajecten invullen.

We beschikken op deze manier over een gezonde mix van kennis bij onze eigen lesgevers, free-lance lesgevers, systeem-integratoren en leveranciers.

LIMTEC is door deze investering in mensen en materiaal klaar om de komende jaren de technologische evoluties te blijven volgen, en de bedrijven te ondersteunen in hun opleidingsvragen. In onze kenniseconomie moeten we er alles aan doen opdat de bedrijven over de gepaste opleidingsfaciliteiten beschikken om hun investeringen in machines en mensen veilig te stellen.

De metaalsector of beter gezegd de technologische sector is samen met LIMTEC klaar om deze taak te vervullen.



4 > Technologieën

Wat vandaag nieuw is, is morgen achterhaald.

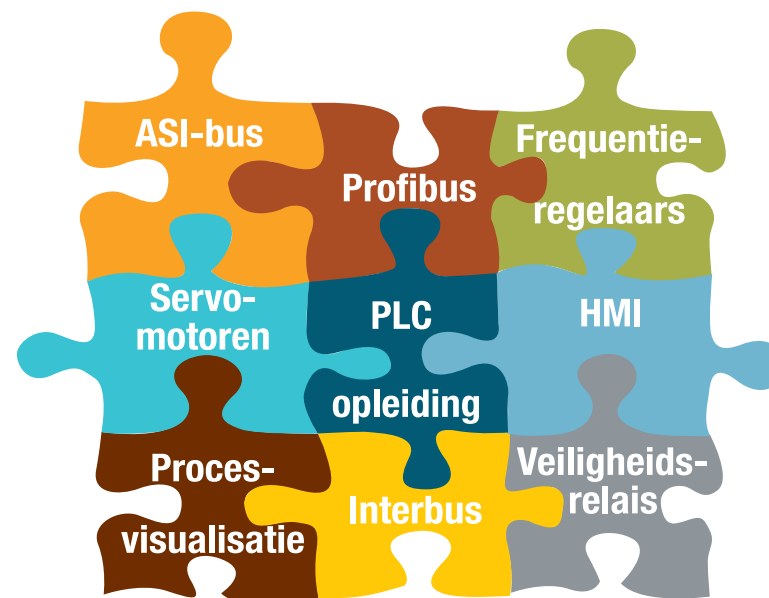
Nergens gaan de ontwikkelingen zo snel als in de industriële sector. Meer dan ooit is er in onze hedendaagse productiebedrijven nood aan een degelijke kennis met betrekking tot automatisering. De scherpe concurrentie vergt van onze bedrijven aandacht voor kwaliteit, kennis van de medewerkers, kostprijs,...

Het gebruik van netwerken tussen de verschillende onderdelen van een automatisatie verplicht onze onderhoudstechniekers kennis te hebben van elk onderdeel van dit productiesysteem. Bovendien moeten ze de samenhang van de verschillende componenten kennen en een diagnose kunnen stellen in een geïntegreerd automatiseringssysteem.

Het menselijk kapitaal is dan ook een troef die de bedrijven moeten uitspelen. Als sector kunnen we hierop inspelen door het verdiepen en verbreden van de kennis van automatisering van productieprocessen.

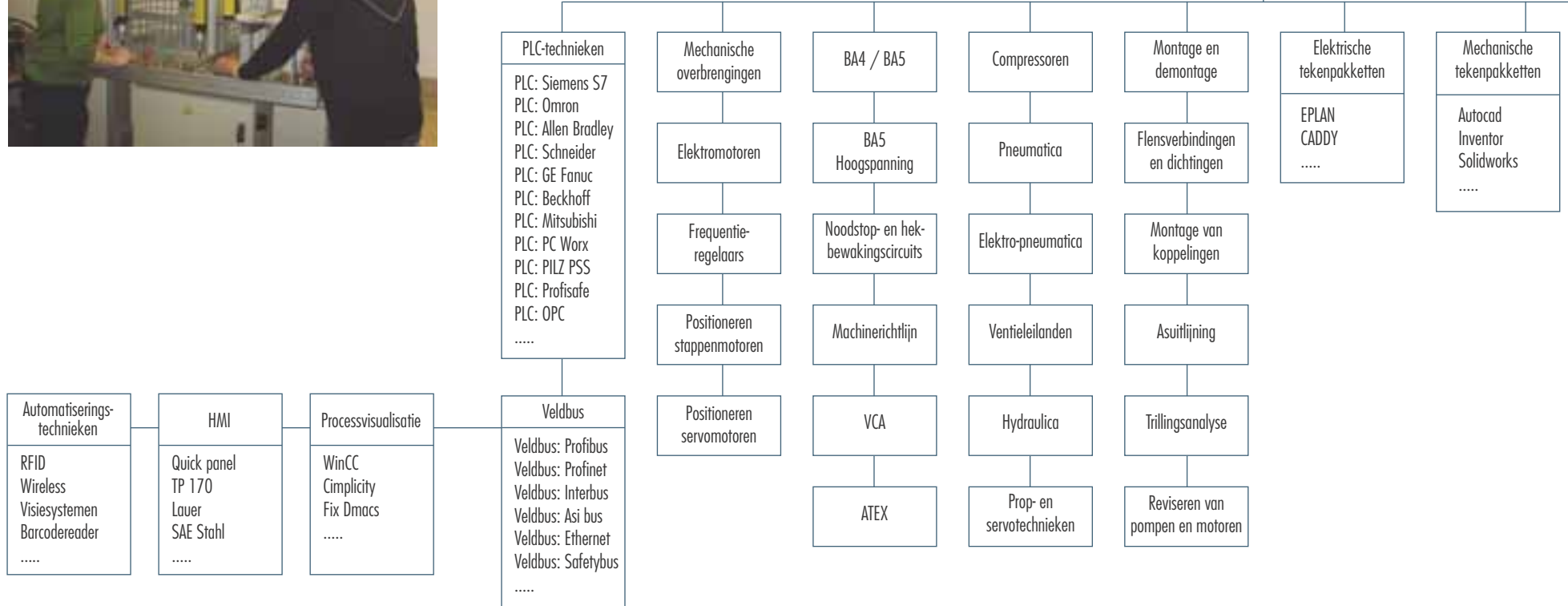
Dit is de beste manier om de arbeidsplaatsen voor de werknemers veilig te stellen. De aanwezigheid van goed opgeleide werknemers moet een verankering van de bedrijven in de regio garanderen.

Door de uitbreiding zal er eveneens een garantie zijn dat de technologische evoluties in de industriële automatisering op de voet gevolgd worden, zodat alle lidbedrijven, maar ook bedrijven uit andere sectoren gebruik kunnen maken van de georganiseerde opleidingen over deze onderwerpen.





Elektriciteit - schakeltechnieken
 Basiselektriciteit
 Basiselektronica
 Digitale technieken
 Contactorschakelingen
 Sensoren
 Beveiliging elektrische schakelingen
 Netsystemen
 Methodisch foutoplossen
 Foutzoeken in contactorschakelingen



Industriële automatiserings- en onderhoudstechnieken

Mechanica - materialenleer

Tekeninglezen	Lagertechnieken
Mechanische meettechniek	Smeermiddelen en technieken
Meetgereedschap	Transportbanden
Passingen	Materialenkennis
Overbrengingsmechanismen	Kunststoffen
Koppelingen (as, vaste)	Rubbers

PC-kennis

Officepakketten

SAP voor onderhoudstoepassingen



Elektrische meettechnieken

Verspanende technieken concentioneel

Lastechnieken basis voor onderhoudstechn.

Tool en die stempels en matrijzen tekeninglezen oppervlakte-behandeling omstellen onderhoud vonkerasie

Pomptechniek basis

Koeltechnieken

Regeltechniek

Verspanende technieken CNC

Gespecialiseerde lastechnieken

Pomptechniek gevorderden

Warmtetechnieken

Robotica

Lasertechnologie
laserlassen
lasersnijden
lasercladden
laserharden

Ultrasoon technieken
Kunststofflassen
Ponsen

Robotcalibratie

Optische meetsystemen

LIMTEC - ANTEC

Basiskennis: Electriciteit - Schakeltechnieken
Basiskennis: Mechanica - Materialenleer
Basisopleiding Siemens S7 PLC
Pneumatica - Hydraulica

LIMTEC

Automatiseringstechnieken

- PLC-technieken
- Bussystemen
- HMI
- Veiligheidstechnieken
- Aandrijftechnieken

ANTEC

Mechanische onderhoudstechnieken

Bijkomende niches:

- Robotica, robotcalibratie, optische meetsystemen
- Tool en die
- Lasertechnologie

LIMTEC stelt zich tot doel een draagvlak te vormen, nieuwe technieken en processen didactisch uit te werken met nadruk op de communicatie tussen systemen van verschillende fabrikanten. Deze belangrijke gegevensuitwisseling bevindt zich buiten de doelstellingen van de onderscheiden systeemfabrikanten, maar vormt des te meer de corebusiness van LIMTEC omdat dit ook zo in de bedrijfscontext uitgevoerd wordt.

De knowhow, die alzo opgebouwd wordt aan de hand van verschillende simulatieprojecten en procesvisualiseringstechnieken, is een middel bij uitstek om op maat gesneden opleidingspakketten aan te bieden, die anders voor lidbedrijven, maar ook bedrijven uit andere sectoren, financieel niet bereikbaar zouden zijn of voor minder mensen toegankelijk.



Door de uitbreiding van LIMTEC wordt het mogelijk opleidingen over de nieuwe evoluties in de pneumatica, hydraulica, proportionele en servotechniek te organiseren. In onze provincie is er nergens een degelijk uitgerust labo, waar de laatste nieuwe technieken over deze materie kunnen worden bestudeerd.

5 > Evolutie opleidingen en bezetting lokalen

Jaar	2004	2005	2006	2007	2008
Bedrijfsopleidingen	4.008 uren 501 dagen	6.272 uren 784 dagen	8.428 uren 1.053 dagen	6.552 uren 819 dagen	5.333 uren 667 dagen
Studiedagen	7 dagen	14 dagen	10 dagen	14 dagen	11 dagen
Opleidingen docenten	20 dagen	20 dagen	18 dagen	17 dagen	23 dagen
Gebruik infrastructuur	15 dagen	22 dagen	32 dagen	22 dagen	21 dagen
Opleidingen RTC	3 dagen	84 dagen	82 dagen	95 dagen	103 dagen
	546 dagen	924 dagen	1.195 dagen	967 dagen	825 dagen

1.230 WERKNEMERS VAN BEDRIJVEN VOLGDEN EEN OPLEIDING VAN GEMIDDELD 30 UUR

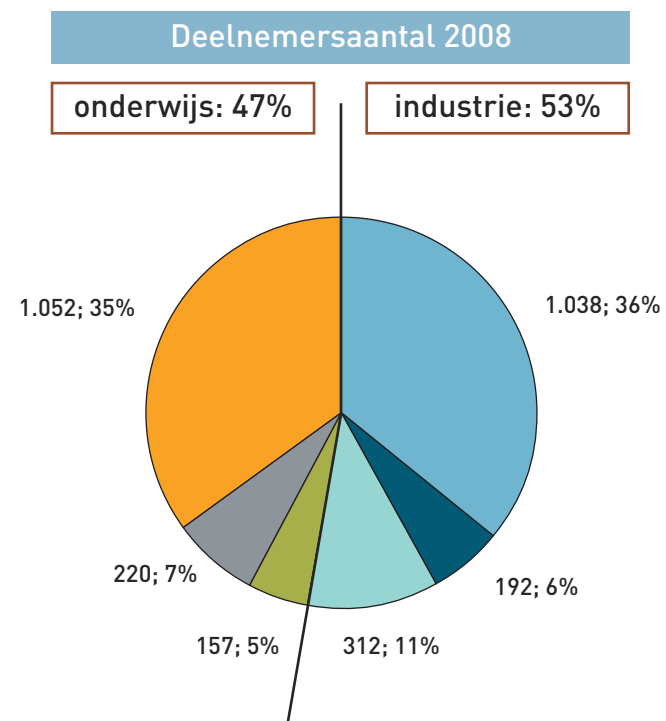
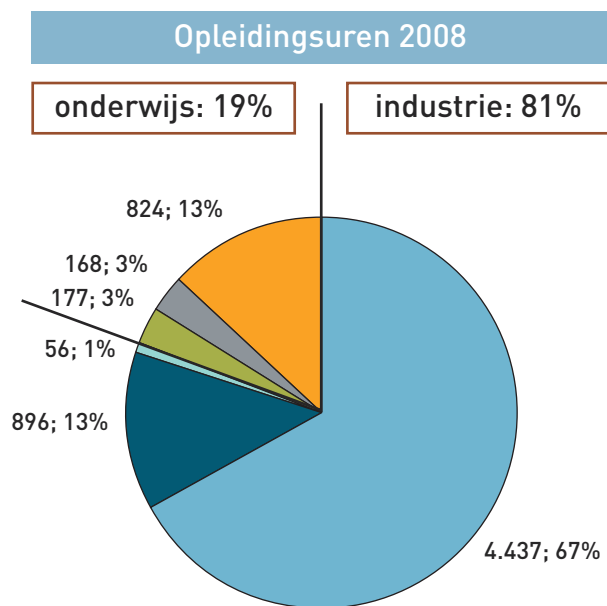
312 DEELNEMERS VOLGDEN EEN STUDIEDAG GEORGANISEERD DOOR EEN LEVERANCIER

157 DOCENTEN VOLGDEN EEN OPLEIDING INGERICHT DOOR LIMTEC

220 STUDENTEN MET HUN DOCENT MAAKTEN GEBRUIK VAN DE INFRASTRUCTUUR VAN LIMTEC

1.052 LAATSTEJAARSSTUDENTEN VOLGDEN EEN STUDIEDAG (RTC PROJECT) MET EEN INSTRUCTEUR VAN LIMTEC

6 > Overzicht doelgroepen en activiteiten



- bedrijfsopleidingen
- open aanbod
- workshops
- docenten
- gebruik van infrastructuur door technisch onderwijs
- studenten

7 > Bedrijfsopleidingen

Bij het organiseren van bedrijfsopleidingen zijn er twee mogelijkheden om de medewerkers te trainen.

7 > 1 Opleidingen op maat van bedrijven

- In samenspraak met het bedrijf worden de onderwerpen en duur vastgelegd rekening houdend met:
 - functie van de deelnemers
 - vooropleiding
 - ervaring
- De screening van de deelnemers om de juiste voorkennis te bepalen kan gebeuren door middel van aangepaste vragenlijsten of een gesprek met de deelnemers.
- De gepaste didactische opstellingen worden opgebouwd.
- Regelmatig overleg met deelnemers en docenten moet leiden tot een eventuele bijsturing van de opleiding.



Activiteiten 2008

Bedrijfsopleidingen OP VRAAG	Opleiding duur	Opleiding aantal	Deelnemers aantal
Allen Bradley PLC SLC500	40	2	8
Allen Bradley PLC Controllogix 5000	40	1	9
Analyse technische storingen	24	1	7
Assertief communiceren	16	1	12
Autocad 2007 -3D	40	1	8
Autocad 2007 basis	40	1	5
Autocad 2007 gevorderden	40	1	8
Autocad inventor gevorderden	40	1	7
BA4 Veilig werken aan elektrische installaties (niet elektrisch geschoolden)	8	9	72
BA4/BA5 Veilig werken aan elektrische installaties (elektrisch geschoolden)	24	11	74
BA4/BA5 Veilig werken aan elektrische installaties (elektrisch geschoolden)	32	3	30
Gesprekstechnieken	16	1	13
Basisopleiding Robotica	40	2	12
Beckhoff PLC deel 1	40	1	5
Beckhoff PLC deel 2	40	2	11
DC drives Siemens Simoreg 6RA70	16	1	8
DP – Asi gateway	16	1	6
Elektriciteit basis	80	1	6
Elektriciteit en schakeltechnieken	80	2	10
Elektriciteit voor onderhoudstechniekers	32	1	8
Elektrodelassen	16	1	12
Encoders - resolvers	16	3	21
Storingzoeken in contactorschakelingen	40	4	21
EPLAN P8 basis	40	1	6
EPLAN P8 Advanced	40	2	10
Ethernet	64	1	4
Frans	21	1	4
Frequentieregelaars Siemens en Danfoss	16	3	19
Frequentieregelaars Siemens en Danfoss	32	1	8
Frequentieregelaars SEW	24	2	11

Bedrijfsopleidingen OP VRAAG	Opleiding duur	Opleiding aantal	Deelnemers aantal
Siemens Masterdrives	24	10	78
Opleiding gassen	8	1	9
Industriële Hydraulica	56	4	31
ILC200 Phoenix	40	2	13
Indramat ecodrive servo aandrijving met interbuskoppeling	40	1	5
Inleiding in industriële automatisering	32	1	7
Lagertechniek	8	1	10
Machine elementen	24	1	7
Machine- en arbeidsmiddelenrichtlijn	32	1	4
Meet- en regeltechniek	16	1	8
Omron PLC	32	3	13
Onderhoudsmanagement van technische systemen	40	1	8
PILZ PSS Veiligheids PLC	32	4	18
Industriële pneumatica	40	3	18
Pompen en dichtingen	32	2	17
Profibus DP met Siemens S7 PLC	24	1	7
Prop- en servoventielen	16	2	17
Sensoren	16	2	17
HMI : Siemens TP177 en WinCC Flexibel	24	1	7
Siemens S5 PLC	40	3	21
Siemens S7 PLC deel 1	40	9	77
Siemens S7 PLC deel 2	40	6	45
Siemens S7 PLC onderhoud en foutzoeken	40	5	23
Siemens S7 PLC : programmeren in SCL	24	1	4
Siemens S7 PLC refresh	40	1	8
Siemens Sinamics	40	1	8
Siemens Simotion D	40	1	7

Bedrijfsopleidingen OP VRAAG	Opleiding duur	Opleiding aantal	Deelnemers aantal
Solid Works	40	2	7
Veiligheidsrelais- en schakelaars	16	10	66
Veiligheidsrelais- en schakelaars	32	1	5
WinCC procesvisualisatie	32	1	6
totaal opleidingen			150
totaal deelnemers			1038
totaal cursistenuren			29452
totaal opleidingsuren			4437

7 > 2 Opleidingen open aanbod

In het voorjaar en najaar wordt een "open opleidingsaanbod" georganiseerd in samenwerking met INOM.

Dit aanbod met technische opleidingen biedt, de kleinere bedrijven of de bedrijven die slechts enkele medewerkers kunnen missen in het productieproces, de mogelijkheid hun medewerkers de gepaste opleidingen te laten volgen.

Dit open aanbod wordt gratis georganiseerd voor de lidbedrijven.

Activiteiten 2008 - Open aanbod LIMTEC	Opleiding duur	Opleiding aantal	Deelnemers aantal
Autocad basis 2007	40	2	13
BA4 veilig werken aan elektrische installaties (niet elektrisch geschoolden)	8	2	15
BA4-BA5 veilig werken aan elektrische installaties (elektrisch geschoolden)	32	2	21
Elektriciteit en schakeltechnieken	80	2	17
Ethernet en Siemens S7	16	2	8
Frequentieregelaars	16	2	16
HMI TP170B en WinCC Flexible	24	1	6
Industriële hydraulica	40	3	23
Industriële pneumatica	48	2	18
Inventor	40	2	12
Machine- en arbeidsmiddelenrichtlijn	32	1	5
Noodstop- en hekbewakingscircuits	32	1	7
Profibus DP met Siemens S7 PLC	24	2	10
Beckhoff PLC	40	2	11
totaal opleidingen			27
totaal deelnemers			192
totaal cursistenuren			6560
totaal opleidingsuren			896

8 > Workshops – Studiedagen – Activiteiten

LIMTEC heeft de belangrijke taak om de nieuwe ontwikkelingen op de voet te volgen. Dit is mede mogelijk door de contacten en samenwerking met leveranciers - producenten van automatiseringsproducten.

Leveranciers stellen hun nieuwe ontwikkelingen en producten voor tijdens hands-on workshops of studiedagen.

Activiteiten 2008 - Studiedagen - Workshops	Industrie firma	Opleiding aantal dagen	Deelnemers aantal
Pnoz Multi Workshop	PILZ	4	15
Voorstelling EPLAN Electric P8 aan het technisch onderwijs	EPLAN	4	69
Workshop EPLAN P8	EPLAN	4	15
Scholendag EPLAN P8	EPLAN	4	21
EPLAN P8 en Siemens PLC functionaliteiten	EPLAN-Siemens	4	92
EPLAN P8 : elektrotechniek en pneumatica	EPLAN-FESTO	4	18
PLC trainers	Europees project	8	20
Siemens workshop Remote Access	Siemens	8	17
Siemens workshop Profinet	Siemens	8	21
Workshop SolidWorks	CADMES	4	12
Introductiesessie PC opleidingen LIMOB	LIMOB	4	12
totaal opleidingsuren			56
totaal deelnemers			312
totaal workshops			11



9 > Opleidingen voor docenten

Vanaf de start van LIMTEC hebben de Raden van Bestuur van FTML en LIMOB beslist een ondersteuning te bieden aan het technisch onderwijs. Jaarlijks wordt er overlegd met de directies van de technische scholen welke behoeften er zijn wat betreft technische opleidingen, en hoe we hierop vanuit LIMTEC kunnen inspelen. Indien er voldoende interesse is, wordt er een opleiding voor docenten georganiseerd. Voor individuele opleidingsvragen kunnen ze aansluiten bij het "open aanbod INOM-LIMTEC"

OPLEIDINGEN ONDERWIJS (deelnemers : docenten)		
Aansluiting van docenten bij het 'open aanbod'	Duur opleiding	Deelnemers totaal
Beckhoff PLC	40	1
Ethernet en Siemens S7	16	2
HMI TP177 en winCC flexible	24	1
Hydraulica	40	1
Inventor	40	1
Siemens S7 PLC deel 1	40	2
Siemens PLC onderhoud en foutzoeken	40	1
Frequentieregelaars	16	1
Siemens S7 PLC – Programmeren in SCL	24	2
Industriële pneumatica	48	1
Veiligheidsrelais- en schakelaars	16	1
Machine- en arbeidsmiddelenrichtlijn	32	1
Machine-elementen : riem- en kettingoverbrengingen	24	2
Opleidingen en studiedagen op maat voor docenten uit onderwijs	Duur opleiding	Deelnemers totaal
Flowcode	20	15
Pnoz Multi	4	13
Omron servodrives	8	35
Omron Servodrives en profibus	8	5
Omron Servodrives gekoppeld met Omron PLC	8	7
Inventor	40	9
SIL & PL level	4	8
Eplan P8 basis	24	12
Eplan P8 basis	24	10
DC Aandrijvingen – PCVO	21	6
Machine- en arbeidsmiddelenrichtlijn	16	20
totaal opleidingsuren		577
totaal cursistenuren		2598
totaal deelnemers		157
totaal opleidingen		24

10 > Gebruik van de infrastructuur door het onderwijs

In de vrije momenten bij LIMTEC kunnen de lesgevers, samen met hun leerlingen, er terecht om gebruik te maken van de didactische opstellingen. Op dit ogenblik maken vooral de lesgevers, die ook als docent optreden bij bedrijfsopleidingen, hiervan gebruik. Zij kennen immers de opstellingen en de bijhorende software.



Onderwerp	School	Richting	Deelnemers
Pnoz Multi	TISJ Bilzen	7SBT	27
ET 200S + diagnose	TISJ Bilzen	7SBT	14
Veiligheidsrelais Pnoz	KTA St.-Truiden	7IE/6EI	12
WinCC flexible	Don Bosco TI Helchteren	7SBT/6EM/6EE	34
Sensoren	GSM Munsterbilzen	6EI	16
WinCC flexible	TISJ Bilzen	6EIT	14
Sensoren	Don Bosco TI Helchteren	5ICT	17
Motoren	TISJ Bilzen	6EIT	7
HMI PLC en TP177	TISJ Bilzen	6EM	21
Profibus DP	Don Bosco TI Helchteren	6EIT	13
Profinet	Don Bosco TI Helchteren	6EE	12
Foutzoeken in PLC gestuurde installaties	Don Bosco TI Helchteren	7SBT	16
Industriële hydraulica	GSM Munsterbilzen	6MVT	17
aantal studiedagen			21
aantal opleidingsuren			168
aantal cursistenuren			1760
aantal deelnemers			220

11 > Samenwerking met RTC Limburg

De RTC's zijn een initiatief van het ministerie van Onderwijs en Vorming. Zij hebben als doel een regionaal aanspreekpunt te zijn, en initiatieven te nemen om de aansluiting tussen industrie en onderwijs te bevorderen.

Vanaf de start van RTC Limburg, enkele jaren geleden, werd er samengewerkt met LIMTEC en werd een databank, met didactisch materiaal en aanwezige kennis in onze provincie, ontwikkeld.



Door de uitbreiding van LIMTEC en de samenwerkingsovereenkomst met het RTC Limburg kunnen nu ook studenten uit het reguliere onderwijs gebruik maken van de opleidingsinfrastructuur van LIMTEC.

In onderling overleg werden opleidingsmodules van 1 dag samengesteld over allerlei items wat betreft automatisering. Voor onderwerpen waarvan het didactisch materiaal in de scholen niet aanwezig is, kan deze opleiding voor de studenten bij LIMTEC doorgaan. Aangezien de kennis over de onderwerpen dan ook vaak ontbreekt, wordt de mogelijkheid geboden om deze les door een instructeur van LIMTEC te laten geven. Indien de docent uit de school na enkele sessies de kennis zelf verworven heeft en het didactisch materiaal met kennis van zaken kan gebruiken, kan de opleidingsmodule door de eigen lesgever gegeven worden.

Door dit samenwerkingsproject tussen RTC Limburg en LIMTEC kunnen nu alle scholen gebruik maken van het didactisch materiaal en de kennis die aanwezig is bij LIMTEC.

Het project kende een onverwacht succes. Maar liefst 26 scholen deden beroep op de opleidingmodules bij LIMTEC.

In 2008 werden 103 opleidingsdagen georganiseerd waaraan 1052 studenten en hun docenten deelnamen. De getuigschriften voor de studenten werden tijdens de "Dag van de Technologie" uitgereikt aan de directies van de technische scholen.

Studiedagen voor studenten met instructeur van LIMTEC in 2008

Onderwerp	Aantal deelnemers	Aantal studiedagen
Veiligheidssturing PNOZ multi	49	5
Profibus DP	130	10
Elektro-pneumatica	21	3
Omron PLC programmatie	19	2
PID regelaars	82	8
Veiligheidsrelais	41	5
Speciale sensoren	69	7
Veiligheidsrelais extended	7	1
Frequentieregelaars	196	18
Beckhoff PLC programmatie	11	1
HMI TP177B	11	2
Analoge signaalverwerking	60	4
Industriële hydraulica	71	7
Foutzoeken in elektrische schakelingen	67	9
Sensoren	56	5
Speciale kaarten voor S7	13	1
Siemens S7 PLC programmatie	51	6
Profinet-IO	16	1
ASI-bus	13	1
Siemens fail safe PLC 315F	4	1
Frequentieregelaars op profibus DP	19	2
Ethernetkoppeling	25	2
BA4-BA5 hoospanning	11	1
Ventieleilanden	10	1
aantal studiedagen		103
aantal opleidingsuren		824
aantal cursistenuren		8416
aantal deelnemers		1052

12 > Dag van de Technologie - Peter Hellerprijs 2007-2008

Door het organiseren van de “Dag van de Technologie” en het uitreiken van de “Peter Hellerprijs” wensen wij :

- de metaalsector in de kijker te plaatsen.
- een beeld te geven van de sector die geëvolueerd is naar een technologische sector die werknemers vereist met een doorgedreven technische kennis.
- jongeren – meisjes en jongens – te stimuleren om te kiezen voor een industrieel technische richting in het TSO en BSO en later eventueel door te stromen naar graduaat of industrieel ingenieur. Een technische opleiding biedt immers een grote kans op werkzekerheid.
- het TSO en BSO opwaarderen als volwaardig onderwijs van eerste keuze met doorgroeikansen, zeker ook voor meisjes
- de relatie tussen onderwijs en industrie ondersteunen.

Peter Hellerprijs

De Peter Hellerprijs is de prijs voor de beste geïntegreerde proef (GIP) van de laatstejaarsleerlingen van het TSO en BSO. De geïntegreerde proef is de afstudeeropdracht van de laatstejaarsstudenten hoger secundair onderwijs, ze is vakoverschrijdend en toetst de praktische en technische kennis, attitudes en het procesmatig werken van de student. De metaalsector wil met dit initiatief een stimulerende rol spelen in het vakoverschrijdend en procesmatig werken en de positieve invloed hebben op de kwaliteit van de geïntegreerde proeven.

16 scholen stuurden hun GIP in. Deze worden gejureerd door 4 vakmensen met verschillende specialisaties uit het bedrijfsleven en het hoger onderwijs. De proeven werden beoordeeld naar inhoud, technische oplossing, presentatie, enz. Aan de hand van een checklist werd een rangschikking opgemaakt.

Aangezien procesmatig werken automatisch leidt tot het verhogen van de kwaliteit van de geïntegreerde proeven willen we hieraan speciale aandacht schenken.

Procesmatig werken is de leerlingen leren werken rond projecten, waarbij het einddoel omschreven is en waarbij ze leren om evaluatiepunten in te bouwen om het proces te evalueren en bij te sturen.

De beoordeling van het projectmatig werken gebeurde aan de hand van volgende criteria :

- omschrijving van de opdracht
- opsplitsing in deelopdrachten
- timing van de deelopdrachten
- zelfevaluatie en bijsturing door de studenten



Winnaars Peter Hellerprijs schooljaar 2007-2008

Op donderdag 29 mei organiseerden de opleidingsfondsen van de metaalsector FTML, LIMOB en LIMTEC de "Dag van de Technologie". Bezoekers konden eveneens deelnemen aan één van de 2 boeiende workshops: "Hoe omgaan met krapte op de arbeidsmarkt?" door Prof. L. Sels of "Hoe omgaan met technisch talent in het Basisonderwijs?" door het Beroepenhuis en de Kleine Picasso.

Om 18u00 reikte Peter Heller, voormalig topman van Ford Genk, de prijzen uit voor de beste geïntegreerde proeven (GIP) van de laatstejaarsleerlingen van het TSO en BSO.

Elke deelnemende school mocht een pakket didactisch materiaal in ontvangst nemen (frequentieregelaar Siemens Sinamics G110, programmeerkabel en bedieningspaneel, software, handboek) ter waarde van 250 euro.

De 3 beste GIP's werden bekroond met prijzen in natura ter waarde van respectievelijk 2000, 1000 en 500 euro. Daarnaast krijgen de leerlingen van de 3 winnende GIP's een prijs (in geld) van 250 euro.

EERSTE PRIJS:

De eerste prijs ging naar het **Technisch Instituut St. Michiel in Bree**.

Een leerling van het 6de jaar TSO Elektromechanica ontwierp en bouwde een machine om elektrische spoelen van motoren te herwikkelen.



TWEEDE PRIJS:

De tweede prijs was voor de **Gemeentelijke Secundaire School in Munsterbilzen** met als GIP : "het ontwerpen en construeren van een PLC-gestuurde CD-test- en verpakkingsmachine".



DERDE PRIJS:

De derde prijs was dit jaar een gedeelde plaats voor:

Eenzijds het **Technisch Instituut St. Jozef van Bilzen** met de afdeling 7de jaar TSO Stuur- en beveiligingstechnieken met als GIP een afvulinstallatie.



Anderzijds het **KTA Hasselt** met de afdeling 6de jaar BSO elektrische installaties met als GIP een CNC-portaalrees.



PRIJS ORIGINEELSTE GIP:

Ook dit jaar werd een prijs uitgereikt voor de origineelste GIP.

Deze prijs wordt toegekend aan de school om volgende redenen:

- vertrokken vanuit een concrete probleemstelling
- opgelost met een creatieve invalshoek
- vanwege de toepassingsmogelijkheden voor alle technische scholen

Deze prijs ging dit jaar naar het **Technisch Instituut Onze Lieve Vrouw uit Tongeren** voor de leerlingen van het 6de jaar TSO Industriële Wetenschappen voor het ontwikkelen van software voor digitale schakelingen.

Naast de uitreiking van de Peter Hellerprijs voor de beste GIP's, ontvingen 2 Limburgse Basisscholen een mooie prijs naar aanleiding van hun deelname aan de workshop omtrent "Techniek in het basisonderwijs": de **Sint Jansschool uit Waterschei** gaat op kosten van de Limburgse Metaalsector met 50 leerlingen een bezoek brengen aan het Beroepenhuis in Gent; Leerlingen van de **Catharinaschool te Hasselt** mogen met hun technische creativiteit aan de slag met de Mindstormset van Lego, een bouwpakket voor het maken van een echte robot.



>>>

Structuur FTML

Ledenlijst Algemene Vergadering

Van werknemerszijde

Dhr. R. Champagne
Dhr. J. Buschgens
Dhr. J. Frans
Dhr. J. Froyen
Dhr. W. Kennes
Dhr. P. Kunnen
Dhr. L. Prenen
Dhr. C. Stoop
Dhr. B. Vandenreyken
Mevr. N. Vanoevelen

ABVV-Metaal
ACV-Metaal
ABVV-Metaal
ACLVB
ACV-Metaal
ACV-Metaal
ACV-Metaal
ABVV-Metaal
ACV-Metaal
ACV-Metaal

Van werkgeverszijde

Dhr. D. Cattoir
Mevr. G. Dielis
Dhr. R. Dupont
Dhr. M. Kerremans
Dhr. A. Engelen
Mevr. G. Hufkens
Dhr. J. Meyers
Mevr. H. Claessens
Mevr. A. Van Praet
Dhr. J. Wathiong

Ford Genk
CSM Hamont-Achel
SML Genk
Agoria Antwerpen/Limburg
VCST Sint-Truiden
Agoria Antwerpen/Limburg
Radson Zonhoven
Bekaert Lanklaar
Tenneco Sint-Truiden
Ford Genk



Raad van commissarissen

F. Heymans
P. Vrancken

Sikel Genk
ABVV-Metaal

Raad van Bestuur

R. Champagne, ondervoorzitter
P. Kunnen
L. Prenen

VERTEGENWOORDIGERS VAN WERKNEMERSZIJDE

M. Kerremans, voorzitter
D. Cattoir
J. Meyers

VERTEGENWOORDIGERS VAN WERKGEVERSZIJDE

Medewerkers

Jef Beckers
Carmen Wevers
Ilona Croughs

manager
coördinator vorming en ontslagbegeleiding
logistiek, administratief en boekhoudkundig coördinator





Structuur LIMOB

Initiatiefnemende Organisaties

Agoria Antwerpen/Limburg
ACLVB
BBTK
LBC-NVK

Kunstlaan 18, 3500 Hasselt
K. Astridlaan 36, 3500 Hasselt
Prins Bisschopssingel 34/1, 3500 Hasselt
Mgr. Broekxplein 6, 3500 Hasselt

Ledenlijst Algemene Vergadering

VAN WERKNEMERSZIJDE

Dhr. J. Froyen
Dhr. L. Kriekels
Dhr. D. Vanstraelen
Dhr. J. Lamers
Mevr. S. Michiels
Dhr. E. Van den Heede

ACLVB
BBTK
BBTK
LBC-NVK
LBC-NVK
LBC-NVK

VAN WERKGEVERSZIJDE

Dhr. D. Cattoir
Dhr. M. Kerremans
Dhr. A. Engelen
Mevr. G. Hufkens
Mevr. A. Van Praet
Dhr. J. Wathiong

Ford Genk
Agoria Antwerpen/Limburg
VCST
Agoria Antwerpen/Limburg
Tenneco Automotive Europe
Ford Genk



Raad van Bestuur

VAN WERKNEMERSZIJDE

Dhr. D. Vanstraelen
Dhr. J. Lamers

BBTK
LBC-NVK (voorzitter)

VAN WERKGEVERSZIJDE

Dhr. M. Kerremans
Dhr. J. Wathiong

Agoria Antwerpen/Limburg
Ford Genk (ondervoorzitter)

Raad van commissarissen

Dhr. F. Heymans
Dhr. L. Kriekels

Arcelor Steel Belgium nv / Site Genk
BBTK

Medewerkers limob

Annemie Schreurs
Catherine Linders
Boudewijn Herbots

Inning, Administratie
Loopbaanoriënteringscentrum, Bedrijfsprojecten
Professionele Vorming, Risicogroepen,
Europese Projecten, Bedrijfsprojecten



>>>

Structuur LIMTEC

Ledenlijst Algemene Vergadering

Van werknemerszijde

Dhr. R. Champagne
Dhr. P. Kunnen
Dhr. J. Lamers
Dhr. D. Vanstraelen
Dhr. L. Prenen

ABVV-Metaal
ACV-Metaal
LBC-NVC
BBTK
ACV-Metaal

Van werkgeverszijde

Dhr. L. Allaerts
Dhr. D. Cattoir
Dhr. M. Kerremans
Dhr. J. Meyers
Dhr. J. Wathiong

Agoria Antwerpen/Limburg
Ford Genk
Agoria Antwerpen/Limburg
Rettig Zonhoven
Ford Genk

Paritaire medewerkers

Dhr. J. Beckers
Dhr. B. Herbots
Dhr. B. Siemons

FTML
LIMOB
LIMTEC

Raad van commissarissen

Mevr. N. Vanoevelen
Dhr. F. Heymans

ACV-Metaal
Arcelor Steel Belgium nv / site Genk



Raad van bestuur

VERTEGENWOORDIGERS VAN WERKNEMERSZIJDE

Dhr. R. Champagne	ABVV-Metaal
Dhr. P. Kunnen	ACV-Metaal
Dhr. J. Lamers	LBC-NVK
Dhr. D. Vanstraelen	BBTK
Dhr. L. Prenen	ACV-Metaal

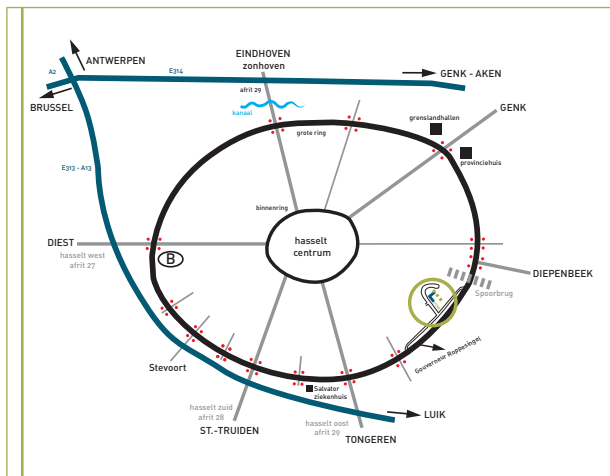
VERTEGENWOORDIGERS VAN WERKGEVERSZIJDE

Dhr. L. Allaerts	Agoria Antwerpen/Limburg
Dhr. D. Cattoir	Ford Genk
Dhr. M. Kerremans	Agoria Antwerpen/Limburg (voorzitter)
Dhr. J. Meyers	Rettig Zonhoven
Dhr. J. Wathiong	Ford Genk

Medewerkers LIMTEC

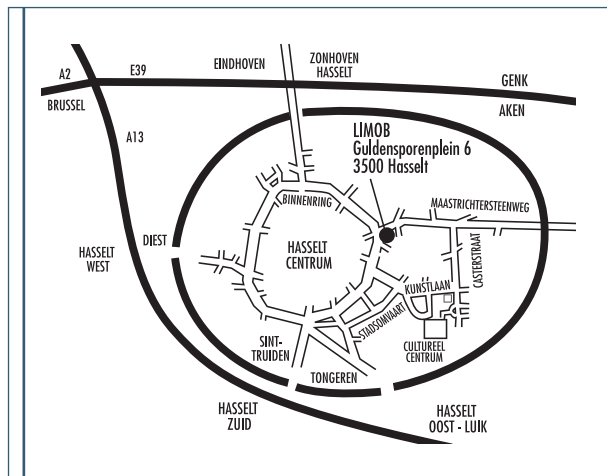
Dhr. Benny Siemons	Manager
Mevr. Diane Pannemans	Administratief coördinator
Dhr. Bert Vanderhallen	Coördinator
Dhr. Yoeni Hondshoven	Coördinator





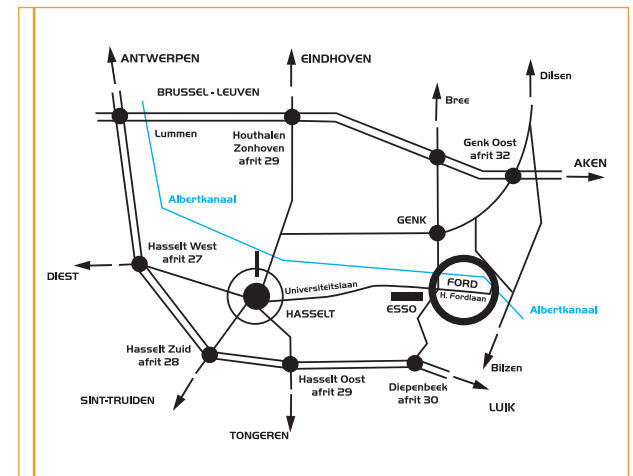
FTML

Ilgatlaan 3 - 3500 Hasselt
 Tel. 011-24 25 46
 Fax 011-24 25 49
 info@ftml.be
 www.ftml.be



LIMOB

Guldensporenplein 6 - 3500 Hasselt
 Tel. 011-23 31 37
 Fax 011-23 31 43
 info@limob.be
 www.limob.be



LIMTEC

H. Fordlaan 8 - Fordterrein ingang B1 - 3600 Genk
 Tel. 089-61 62 70
 Fax 089-61 62 71
 limtec@fabrigroep.be
 www.limtec.be



> activiteit
verslag